

**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MODALIDAD DE
TRABAJO EN CASA EN EMPRESAS DEL SECTOR DE PRESTACION DE
SERVICIOS**

**PRESENTADO POR:
INGRID DAYANA BARRERO PINILLA
SERGIO ARTURO RINCON CRUZ**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

**ASESORA
LUISA FERNANDA GAITAN AVILA**

**UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD POSGRADOS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
BOGOTÁ D.C
2021**

**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA MODALIDAD DE
TRABAJO EN CASA EN EMPRESAS DEL SECTOR DE PRESTACION DE
SERVICIOS**

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de especialista en
Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.**

Códigos de los Estudiantes:

98485

96270

**UNIVERSIDAD ECCI
FACULTAD POSGRADOS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN
BOGOTÁ D.C
2021**

RESUMEN

A raíz de la pandemia ocasionada por el virus covid-19 a principios del año 2020 muchas empresas se han visto obligadas a establecer nuevas metodologías de trabajo de acuerdo a sus negocios para mantenerse vigentes dentro del mercado, la mayoría de las empresas del sector terciario (servicios) han optado por el trabajo en casa, sin embargo se ha evidenciado que aunque esta metodología ha funcionado muy bien hablando de productividad, viene afectando de manera directa la vida familiar y personal de los colaboradores, puesto que no se ha logrado un equilibrio entre los dos. Las extensas jornadas laborales, la falta de tiempo para compartir en familia aun estando en casa, los puestos de trabajo improvisados, la iluminación, entre otros, son factores que se encuentran en este momento dentro de la nueva realidad de trabajo desde casa.

A partir de abordar el concepto de trabajo en casa en el ámbito internacional y en la legislación interna, es posible conocer el piso jurídico nacional, así como sus alcances, los cuales deben ser conocidos e implementados en las empresas interesadas en generar empleo mediante esta modalidad. Haciendo este recorrido se evidencian las ventajas y beneficios que trae la implementación de esta nueva forma de contratación, pero a su vez algunos puntos neurálgicos de abordar, como lo concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo y las metodologías requeridas para laborar en un sitio diferente al lugar de trabajo.

La seguridad y salud para los trabajadores aparece con todo protagonismo incluso antes que el tema tecnológico, finalmente será el recurso humano el que se moverá de su habitual lugar de trabajo trasladando los riesgos a diversos y diferentes lugares que no están bajo el control y administración de la empresa. La implementación requiere de programas, planes y manuales bien

definidos de sistemas de gestión, definición y declaración de la cultura por el trabajo en casa y el compromiso del empleador de entender la salud ocupacional desde la óptica del bienestar integral del trabajador. Hoy algunas empresas entregan información de sus avances, logrando así, hacer un aporte a la sociedad para el fomento de estrategias del empleo sano y seguro mediante la utilización del Trabajo en casa y que puede ser tomada en cuenta en Colombia para el éxito de esta propuesta laboral.

Tabla de Contenidos

1. Título	12
2. Introducción	13
3. Problema de Investigación	15
3.1 Descripción del Problema	15
3.2 Formulación del Problema	16
4. Objetivos	17
4.1 Objetivo General	17
4.2 Objetivos Específicos	17
5. Justificación y Delimitación	18
5.1 Justificación	18
5.2 Delimitaciones	19
5.3 Limitaciones	19
6. Marco de Referencia	20
6.1 Estado del Arte	20
6.2 Marco Teórico	26
6.2.1 Riesgo psicosocial	27
6.2.2 Factores de riesgo Psicosocial	29
6.2.3 Enfermedades Derivadas del Estrés	32
6.2.4 Conceptos de Trabajo en casa	34
6.2.5 Estudios de Trabajo en casa	35
6.2.6 Seguridad y Salud en el Trabajo en casa	36

6.3 Marco Legal	40
7. Marco Metodológico	43
7.1 Paradigma.....	43
7.2 Población.....	43
7.3 Criterios de inclusión	43
7.4 Instrumentos	44
7.4.1 Técnica de análisis de instrumentos.....	45
7.4.2 Fases de Estudio.....	45
8. Cronograma y presupuesto.....	47
9. Resultados	49
10. Análisis de Resultados	70
11. Conclusiones y recomendaciones.	72
12. Bibliografía	75

Lista de Tablas

Tabla 1 Cronograma	47
Tabla 2. Presupuesto	48

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1: La evolución del trabajo en casa	23
Ilustración 2. Consejos para sobrellevar el trabajo en casa	86
Ilustración 3. Estrategias para centrar energía	87
Ilustración 4. Como lidiar con el estrés durante el covid 19	88
Ilustración 5. Principales factores de bienestar emocional	89
Ilustración 6. Consejos para aumento del bienestar en el entorno laboral	89
Ilustración 7. Higiene del sueño y posturas inadecuadas	90

Lista de Gráficas

Grafica 1. Sexo	49
Grafica 2. Edad	49
Grafica 3. Entorno Familiar	50
Grafica 4. Familiares trabajando presencial	50
Grafica 5 Tensión muscular presentada	51
Grafica 6 Cansancio presentado	51
Grafica 7 Problemas para relajarse	52
Grafica 8. Dolores de cabeza presentados	52
Grafica 9. Aceleración del ritmo cardiaco	53
Grafica 10 Angustia o ansiedad presentada	53
Grafica 11. Estado de animo	54
Grafica 12. Irritabilidad presentada	54
Grafica 13. Problemas de concentración	55
Grafica 14. Resolución de problemas	55
Grafica 15. Consumo de café/alcohol/tabaco	56
Grafica 16. Problemas para conciliar el sueño	56
Grafica 17. Hábitos de higiene y cuidad personal	57
Grafica 18. Obligaciones domesticas y/o familiar	57
Grafica 19. Contacto con personas durante el aislamiento	58
Grafica 20. Situación de soledad	58
Grafica 21. Contacto con familia y amigos	59
Grafica 22. Búsqueda de apoyo emocional	59

Grafica 23. Equilibrio cargas familiares	60
Grafica 24. Necesidad de aislamiento	60
Grafica 25. Problemas con la pareja	61
Grafica 26. Problemas intrafamiliares	61
Grafica 27. Recursos para desarrollo de actividades	62
Grafica 28. Carga laboral	63
Grafica 29. Gestión del tiempo	63
Grafica 30. Cumplimiento de metas individuales	64
Grafica 31. Oportunidad de gestión	64
Grafica 32. Cumplimiento inicial de jornada laboral	65
Grafica 33. Reporte de incapacidades medicas	65
Grafica 34. Gestión del tiempo de pausas activas	66
Grafica 35. Reconocimiento	66
Grafica 36. Crecimiento personal	67
Grafica 37. Flexibilidad laboral	67
Grafica 38. Retroalimentación a procesos	68
Grafica 39. Comunicación con lideres	68
Grafica 40. Cumplimiento final de jornada laboral	69

Lista de Anexos

Anexo 1 Programa de prevención de riesgos psicosociales	78
Anexo 2 Recomendaciones para mitigar el riesgo psicosocial en situación de trabajo en casa.	82
Anexo 3 Encuesta para estudio de riesgo Psicosocial desarrollada en personas que trabajan desde casa	92

1. Título

Estudio de factores de riesgo psicosocial en la modalidad de trabajo en casa en empresas del sector de prestación de servicios.

2. Introducción

El presente documento ha sido elaborado como trabajo final para optar al grado de especialista en Gerencia de la seguridad y salud en el trabajo, siendo el objetivo principal, realizar un estudio de factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo en casa para las empresas del sector terciario (prestación de servicios).

Mediante este estudio se busca identificar factores de riesgo psicosocial en las empresas del sector terciario, se busca aportar estrategias directamente en una mejora en la calidad de vida de los trabajadores, e indirectamente pero igual beneficioso para las empresas, en la disminución de los costos del proceso de producción de servicios, el aumento de la productividad, la protección del medio ambiente y en el mejoramiento de la movilidad en la ciudad.

Son innumerables los beneficios que presenta el trabajo en casa como modalidad laboral para las organizaciones, pues a partir del desarrollo de las tecnologías de la información y las Comunicaciones (TIC), es posible establecer diferentes formas de organización y gestión empresarial, que llevan entre otros aspectos, a la reducción de costos de transacción, optimización de recursos, intercambio de información y conocimiento, y sobre todo un mayor reconocimiento a las capacidades y fortalezas del hombre como ser creador y autónomo. De allí que las empresas requieren de estrategias que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, la productividad de las empresas y el desarrollo social de las ciudades, para propiciar la creación de un valor compartido (Porter & Kramer, 2011).

El presente proyecto busca proponer estrategias que permitan mitigar los factores de riesgo psicosocial en esta modalidad de trabajo, a fin de que las empresas del sector terciario puedan aplicarlas en sus organizaciones, teniendo en cuenta las condiciones laborales y la capacidad de la empresa para asumir cambios estratégicos en su estructura organizacional.

La historia del concepto de trabajo en casa se remonta a los años 70, empieza con la búsqueda en la optimización de los recursos naturales no renovables, generando una reflexión en torno al consumo de combustible (Berkovic, Kosovac, & Dzebo, 2013), en tal sentido se propone esta modalidad como la forma de llevar el trabajo al trabajador, en vez del trabajador al trabajo, encontrado grandes beneficios del trabajo en casa no solo en el ámbito ambiental sino en la productividad laboral, la flexibilidad, el bienestar laboral y la reducción de costos, así como el posicionamiento de las empresas (Vari, Tagliavini, & Ter-Oganesova, 2011), sin embargo su adopción requiere de un cuidadoso análisis por parte de la organización que desee así implementarlo (Illegems, Verbeke, & S'Jegers, 2001).

La implementación de esta forma de trabajo fue fundamental a partir del año 2020 pues a raíz de la pandemia generada a principios del mes de marzo, muchas empresas recurrieron a este método para poder continuar operativas y mantener a sus empleados, sin embargo estas optaron por trabajar de esta manera sin un plan establecido lo que ha dificultado generar un equilibrio entre la vida familiar y laboral de los colaboradores puesto que aunque las empresas han notado un aumento significativo de la productividad, los colaboradores están teniendo muchas dificultades para compartir con sus familias, ya que las extensas jornadas laborales no lo permiten generando en los colaboradores situaciones de distrés.

No obstante, el éxito de este modelo depende de su correcta implementación y de la apertura de cada entidad para su adopción. Por lo que planificar su incorporación, contar con la tecnología correcta y entrenar al personal para trabajar bajo modalidades flexibles se vuelve cada vez más importante.

3. Problema de Investigación

3.1 Descripción del Problema

La empresas del sector terciario, en donde se plantea realizar el estudio, no disponen aún de cultura organizacional fundamentada, tampoco de estrategias para la implementación del trabajo en casa, puesto que la pandemia no dio tiempo a simulacros o planteamientos previos y estrategias adecuadas para que se desarrollara de la mejor manera, muchas optaron por este medio pensando más en mantenerse vigentes en el mercado que pensando en el bienestar del trabajador ya que esto quedo como algo secundario a lo que no se le dio mucha importancia, incluso el mismo trabajador pensando en conservar su puesto de trabajo no dio importancia inicialmente a este aspecto pues a raíz de que muchas empresas tuvieron que despedir a sus trabajadores, estos se conformaron con mantener su puesto de trabajo, lo cierto es que a través del tiempo, esto se vio reflejado negativamente en su bienestar emocional, ya que no ven su casa como un lugar de descanso sino como un lugar de trabajo constante, puesto que los trabajadores se ven expuestos a diferentes factores distractores así como a jornadas de trabajo superiores a las presenciales, dedicando más tiempo del adecuado a culminar sus obligaciones laborales, descuidando así otros factores de suma importancia como lo es su vida familiar y personal, además de estar expuestos a posibles enfermedades físicas y psicológicas a causa del lugar de trabajo inadecuado o sobrecargas de trabajo. Es por eso que se requiere entonces de la realización de un estudio de factores de riesgo psicosocial que incluya propuestas y estrategias necesarias para implementar efectivamente el trabajo en casa en el sector terciario, de tal forma que se brinde un equilibrio a los trabajadores entre su vida laboral, personal y familiar. De acuerdo a lo identificado en diversas investigaciones de las consecuencias que puede tener el manejo inadecuado de las situaciones de estrés generadas por los diversos factores de riesgo

Psicosocial, en Colombia contamos con normas y documentos que nos orienta para dar un buen manejo a este tipo de situaciones , como La Resolución 2646 de 2008 en la cual se determinan Factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

3.2 Formulación del Problema

¿Cómo generar estrategias para la mitigación de factores de riesgo psicosocial para los colaboradores que se encuentren trabajando desde casa en empresas del sector terciario (prestación de servicios), que equilibre la vida laboral, personal y familiar garantizando la salud física y mental, manteniendo la productividad?

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Realizar un estudio, que permita identificar los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores que están laborando en modelo de trabajo en casa y plantear un programa de prevención de riesgo psicosocial, que genere un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en pro de la salud física y mental de los trabajadores.

4.2 Objetivos Específicos

Evaluar a nivel general los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores que están laborando en el modelo de trabajo en casa.

Analizar los resultados arrojados en la encuesta para determinar los factores de riesgo psicosocial que están generando situaciones de distrés en los colaboradores.

Proponer un programa de prevención de riesgo psicosocial que permitan mitigar el riesgo de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los colaboradores de acuerdo con los resultados del análisis de la encuesta realizada.

5. Justificación y Delimitación

5.1 Justificación

El presente proyecto se realiza con el propósito de realizar un estudio de factores de riesgo psicosocial en desarrollo del trabajo en casa, que identifique necesidades en los colaboradores y que tenga en cuenta nuevas medidas preventivas y de control en búsqueda de una salud integral. En la actualidad se han dado a conocer diversas experiencias de personas que trabajan en casa y empresas que tienen esta modalidad puesta en marcha y haciendo justamente una revisión de estos casos del nuevo fenómeno de trabajo en casa es imperante realizar un análisis de los posibles riesgos potenciales para la salud psicológica asociados a éste, con el objetivo de realizar un estudio de cuáles pueden ser en el futuro las necesidades de este nuevo colectivo, de cara a preservar su salud física y mental, la adaptación y funcionamiento óptimo sustentados permanentemente en el marco legislativo que en cada país se tenga en relación a la prevención de riesgos laborales. Muchas de estas posibles consecuencias las podemos encontrar igualmente en cualquier otro medio laboral, y otras serán específicas de este medio y modelo laboral. Por tratarse de una actividad algo reciente en Colombia, muchas de las probables consecuencias a mediano y largo plazo están aún por determinar. Sí hay algo claro e incluso indiscutible en el panorama de trabajo en casa es que éste puede presentar ventajas potenciales para el trabajador, tales como: aumento de las oportunidades de trabajo, mayor flexibilidad laboral, reducción de desplazamientos, reducción de estrés, compatibilidad de trabajo y vida familiar, ahorro de dinero, alimentación más saludable, entre otros. Las organizaciones también tienen identificados algunos beneficios que se traducen en: empleados más comprometidos, responsables y organizados. Entrega de proyectos a tiempo, aumento en la producción y resultados, incluso hasta se convierte en un tema de retención del talento humano y sin duda alguna un mejor aprovechamiento de los

espacios de trabajo y mucho más ahora donde rápidamente una organización se queda sin espacio físico para acomodar a todos sus equipos de trabajo.

5.2 Delimitaciones

El alcance se limita a definir una propuesta que incorpore las estrategias necesarias para la Implementación del trabajo en casa en empresas del sector terciario (prestación de servicios) logrando un equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral de los colaboradores. Este proyecto no supone la implementación práctica de dichas estrategias planteadas y definidas como resultado del proyecto dentro de las organizaciones.

5.3 Limitaciones

Se descarta dentro del alcance del proyecto definir condiciones legales ya que salen del ámbito que queremos abordar, solamente se menciona algunas consideraciones en el ámbito jurídico y legal de Colombia a tomar en cuenta al implementar el trabajo en casa en una empresa del sector terciario. Sin ahondar en definir condiciones legales, tales como contratos, cláusulas o reglamentación de la empresa cuando un empleado se disponga a trabajo de forma remota.

6. Marco de Referencia

6.1 Estado del Arte

Hay muchas razones por las cuales uno querría trabajar desde casa al menos algunos días por semana. Pero esta vez no es cuestión de elección: para muchos trabajadores, el **coronavirus** (COVID-19, para ser más precisos) impuso el **trabajo en casa** de forma obligatoria. De alguna manera, se ha puesto en práctica un experimento de trabajo en casa a escala mundial. Pero no es un experimento como todos hubiéramos deseado diseñar, ya que el cierre de las escuelas ha hecho que las personas con niños en el hogar tengan que hacer malabares para ocuparse de sus hijos al tiempo que trabajan; una realidad que muchos trabajadores independientes de **América Latina y el Caribe** vienen enfrentando desde siempre. ¿Cuáles serán los resultados de esta intervención?

En el artículo escrito por Alonso Maria Bernardina , Cifre Gallego Eva(2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. del Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España, donde se hace referencia a las consecuencias en la salud y el bienestar psicológico de los teletrabajadores , puesto que las enfermedades de las personas se relacionan directa o indirectamente con cuestiones de tipo psicológico, ya que esto es determinante en los hábitos conductuales y la forma en como afrontamos los cambios y las diferentes formas de la realización de las tareas, aunque con el uso de las Tics no hay ninguna influencia positiva o negativa si hay otros factores determinantes como lo son los problemas relacionados con los horarios, ya sea por trabajo poco o en exceso, la no concordancia del horario laboral con los biorritmos naturales, desorden en el consumo de los alimentos, sedentarismo entre otros.

En la investigación realizada por el Dr Antonio Cano Vindel de la sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés donde se trata las consecuencias del estrés laboral, el cual hace referencia a las consecuencias negativas del estrés sobre la salud de las personas y el deterioro cognitivo y el rendimiento. Inicialmente las situaciones de estrés pueden lograr un incremento en la productividad , sin embargo después esto se va transformando en cansancio o agotamiento y de la misma manera perdida del rendimiento, las situaciones de estrés pueden llegar a modificar los hábitos de las personas en la adquisición de conductas poco saludables y hábitos que por el contrario afectan la salud física y mental de los trabajadores, generando situaciones negativas que afecten las relaciones con su familia y las personas de su entorno. Se pueden presentar trastornos como la bulimia, anorexia, comer en exceso, tabaquismo, alcoholismo etc.

Según investigación realizada por Maria del Pilar Lampert Grassi, y Mario Poblete para el artículo de la biblioteca del congreso nacional de chile , donde se agrupan los efectos negativos y positivos del teletrabajo en 5 categorías, horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo donde las personas suelen tener jornadas de trabajo más extensas pero gozan de mayor autonomía , la segunda es el desempeño individual y organizacional, debido al uso adecuado de la tecnologías de la información , la tercer categoría es la conciliación familia y trabajo donde se evidencia el riesgo de superposición de los límites entre e trabajo y la vida personal. La cuarta está dada a la inserción laboral , puesto que se abren oportunidades para otros tipos de población como personas en condición de discapacidad , adultos mayores, mujeres etc. Y la quinta es la salud ocupacional y bienestar , en esta categoría se hace referencia a efectos positivos como los tiempos de traslados , pero efectos negativos como el sedentarismo, aislamiento etc. Lo que podemos evidenciar es que el trabajo en casa tiene sus efectos tanto negativos como positivos en la salud tanto física como mental de los trabajadores, y

debemos siempre estar en la búsqueda de la mejora de las condiciones para mitigar los factores de riesgo psicosocial a los que puedan estar expuestos.

de acuerdo a lo expuesto en el libro el teletrabajo, entre el mito y la realidad del Autor Jordi Buira del año 2012, se enmarca el teletrabajo dentro de tres grandes ejes: La liberalización, la desregularización y el fomento de la competitividad internacional, expresa la realidad evolutiva de la economía y de las empresas frente al teletrabajo, enfoca aspectos con relación a otros países europeos y comparativas con países como Estados Unidos, la importancia de las tecnologías de la información y el valor del conocimiento que se caracteriza como eje fundamental en una sociedad capitalista.

En el artículo por Laura Ripani de marzo de 2020 publicado en el blog de la página factor trabajo titulado Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. Ella manifiesta que en un libro recientemente publicado sobre trabajo en casa cuenta que existe una evolución muy interesante de este concepto. Al principio se hablaba de “oficina en el hogar”, ya que el hecho de poder tener tecnología como computadoras e internet en la casa abrió la oportunidad de trabajar fuera de la empresa. Luego se pasó al concepto de “oficina móvil”, ya que los teléfonos celulares, laptops y tabletas permitieron que el trabajo en casa no tenga que ser exclusivamente desde el hogar, sino desde cualquier lugar donde haya una conexión a internet o a una red de datos. La última etapa de esta evolución es la “oficina virtual”, que expande el concepto anterior con la aparición de los teléfonos inteligentes y la capacidad de tener información en la nube. Hoy en día, todo lo que necesitamos para trabajar en casa entra en la palma de la mano.



Ilustración 1: La evolución del trabajo en casa

Fuente: Messenger y Gascwind (2016).

Un estudio determinó que, antes del coronavirus, Brasil era el país con más empleados trabajando desde sus casas, con 12 millones de trabajadores, seguido de México (con 2,6 millones), Argentina (con 2 millones) y Chile (con 500 mil). Ahora bien, el teletrabajo en casa en la región hace ver que hay un choque entre dos mundos: el de la tecnología, que permite a muchas personas trabajar de donde sea (siempre que haya conexión a internet), y el de las regulaciones laborales, muchas de ellas conceptualizadas en el siglo XIX (en donde no existía ni se soñaba con las tecnologías que tenemos hoy en día). La quinta entrega de la serie *El Futuro del Trabajo en América Latina y el Caribe*, justamente, recoge cómo es regulación del trabajo en casa en nuestros países y destaca que Colombia es el país más avanzado en este tema.

En la tesis desarrollada por Luisa Fernanda Barrera Díaz, María Camila Casas Marroquín, Adriana Yiceth Lizarralde Vargas publicada en 2019 titulada *MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN TELETRABAJADORES*, Se diseñó un manual digital de prevención de riesgos psicosociales llamado *Tele manual*, con el objetivo de promover la

prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores. Se realizó un estudio de mercado en el cual se pudo establecer como mercado potencial Colombia que cuenta con 519 empresas que implementan la modalidad de teletrabajo, mercado meta Bogotá con 265 empresas que lo implementan y mercado objetivo la localidad de Chapinero, esta localidad cuenta con 64 empresas que implementan el teletrabajo. Los resultados arrojaron el diseño de una página web compuesta por una encuesta, validada por jueces expertos y conformada por 16 ítems acerca de situaciones que permiten evaluar la presencia de riesgos psicosociales en el actual ambiente de trabajo que desempeñan los teletrabajadores, los resultados de dicha encuesta son enviados al correo del supervisor y del teletrabajador, para que posteriormente tanto los teletrabajadores como los supervisores ingresen al manual digital y seleccionen los factores de riesgo en los cuales desean trabajar y tengan conocimiento de los factores protectores que pueden disminuir la aparición de dichos factores de riesgo. La página permitirá el acceso tanto a la organización mediante el supervisor y al colaborador en este caso el teletrabajador, que interactúen con el producto.

En El libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia una publicación del año 2012 del ministerio del trabajo se constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la planeación y adopción de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las TIC, y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos organizacionales, productivos del teletrabajo en Colombia financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. En este se describe la metodología para la correcta implementación del teletrabajo en Colombia en empresas tanto públicas como privadas y también se busca analizar soluciones tecnológicas que generen un balance entre los recursos

existentes en las organizaciones incluye recomendaciones de seguridad y prevención de riesgos laborales adoptando las mejores prácticas.

La tesis desarrollada por Andrea Carolina Rincón, Martha Lucia Rivera Molano publicada en el año 2015 el teletrabajo y la transformación de las relaciones interpersonales en los contextos laborales, investigación enfocada a El teletrabajo como el resultado de múltiples transformaciones de los escenarios políticos, sociales, económicos y tecnológicos que han intervenido en el trabajo a través del tiempo; fenómenos como la globalización de los mercados, las políticas económicas, la evolución de las tecnologías de la información, la búsqueda constante de productividad y la calidad de vida de las personas, han dado origen a esta nueva forma de concebir el trabajo. Dada la importancia que está cobrando y la transformación que se genera no solo en el aspecto laboral propiamente dicho sino en el caso relacional del sujeto que teletrabaja, surge la presente investigación, la cual pretende comprender como este transforma las relaciones interpersonales en el contexto laboral, identificar las características de las relaciones de subordinación y con los pares a partir del teletrabajo, describir la manera en la que es percibido por parte del individuo, el tipo sujeto que se produce a raíz de esta modalidad y por último conocer las condiciones laborales generadas por la organización en su implementación.

Según el libro Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual: El “teletrabajo”, o “trabajo en casa”, no es una modalidad de trabajo nueva; en Colombia, ésta se encuentra en proceso de normatización. Ante la posibilidad de que cada día sean más las organizaciones que se sientan seducidas por su implementación, se requiere determinar su impacto en la salud y calidad de vida de las personas involucradas. Para iniciar, se establece la relación existente entre salud y trabajo, se amplía el concepto, los tipos y las características del teletrabajo; además, se presentan algunos estudios que dan cuenta de sus ventajas y desventajas.

Posteriormente, se realiza un análisis de los factores de riesgo psicosocial que podrían afrontarse con esta modalidad de trabajo a la luz de la Resolución 2646 de 2008 (Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo). Por último, se presenta una propuesta para su manejo integral.

La tesis de grado: "percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (home office)." Realizada por Stephanie Leib Rivera Cabezas publicada en el año 2014 para la universidad Rafael Landivar de Guatemala, tiene como objetivo analizar la percepción de la experiencia de los colaboradores que trabajan desde casa (home office) por lo que elaboró una entrevista de tipo cualitativa que buscó establecer los beneficios y limitaciones de laborar desde casa, si las actividades laborales se mezclan con las actividades de casa y por último identificar el propósito de la organización. La muestra permitió concluir que se requiere de mucha disciplina y organización para laborar desde casa, mas sin embargo es mucho más satisfactorio para los sujetos laborar desde casa viéndolo desde el punto de vista de tiempo, ahorro, seguridad, entre otros. Es por ello que se sugiere tanto a las organizaciones como a las demás personas el poder brindar más oportunidades de plazas de este tipo como también brindar más accesibilidad a los colaboradores que ya laboran con ellos para poder realizar home office y así poder contar con colaboradores más satisfechos.

6.2 Marco Teórico

teniendo en cuenta los objetivos del proyecto a continuación se relacionan dentro del marco teórico la definición de los conceptos que ayudaran con el desarrollo del estudio que se propone , con el fin de mitigar los factores de riesgo psicosocial en personas que laboran desde la su casa.

6.2.1 Riesgo psicosocial

La Resolución 2646 de 2008 en el Capítulo I, Artículo 3, define los factores psicosociales como “las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. Artículo 5. Comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales: El estrés laboral, la fatiga, La violencia en el trabajo, el acoso laboral

Se toman en consideración algunas definiciones referidas en la Resolución 2646 de 2008, en su Capítulo I, Artículo 3º

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extra laborales.

Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un

compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

6.2.2 Factores de riesgo Psicosocial

Para conocer los factores de riesgo psicosocial y sus principales características, se toman aquellos descritos por el Instituto Nacional Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España (citado en Psicología Online), los cuales se citan a continuación y se provee de información adicional: Los Factores del entorno del trabajo están divididos en:

Condiciones ambientales. Incluyen los agentes físicos (ambiente lumínico, ambiente termohigrométrico, ruido, vibraciones, radiaciones, etc.), los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes, etc.) y los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias y endoparásitos) que pueden generar insatisfacción, discomfort o malestar y afectar la salud en el lugar de trabajo.

Diseño del puesto de trabajo. Corresponde a la adaptación ergonómica de las medidas geométricas del puesto de trabajo a las características corporales del trabajador, evitando la presencia de trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga.

Los Factores relacionados con la organización y gestión del trabajo pueden dividirse en:

Pausas y descansos. Hacen referencia a la adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos, los cuales pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

Horario de trabajo. El cual puede ser fijo, donde todos los trabajadores tienen que estar presentes, o un horario flexible, en el cual, el tiempo de inicio y final de la jornada puede ser definido libremente por los trabajadores.

Trabajo a turnos y nocturno. Exige mantener al trabajador activo en momentos en que necesita descanso, o a la inversa, provocando un desequilibrio entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo familiar y social.

Funciones y tareas. Hacen referencia al contenido y al significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta.

Ritmo de trabajo. Relacionado con el tiempo requerido para la realización del trabajo y puede estar determinado por la exigencia de rapidez en las tareas, por la recuperación de retrasos, por la competitividad entre compañeros, por las normas de producción, por la cantidad de trabajo a realizar, por el control jerárquico directo con presiones de tiempo, entre otros.

Monotonía. Referente a las tareas rutinarias y repetitivas, donde el trabajador no tiene ningún tipo de iniciativa convirtiéndose en un trabajo poco motivador que genera insatisfacción laboral y problemas de salud.

Autonomía. Referente al grado en que el trabajador puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para desarrollarlo.

Carga mental o la carga de trabajo, relacionada con el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador durante su jornada laboral.

Formación. A cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, mayor suele ser el contenido de trabajo a realizar y, en consecuencia, son mayores las posibilidades del trabajador de realizar un trabajo satisfactorio y enriquecedor.

Responsabilidad. Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Desempeño de rol. El rol puede ser definido como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición.

Sobrecarga de rol. Relacionado con los deberes y demandas por el desempeño de uno o varios roles, tanto cuantitativa como cualitativa.

Comunicación en el trabajo. Abarca desde las órdenes dadas por los directivos directamente, hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

Estilo de mando. Influye en el ambiente de trabajo y en las relaciones entre los trabajadores y entre éstos y los jefes, porque las actitudes del superior o jefe repercuten directa o indirectamente en los trabajadores bajo su mando y en el clima laboral.

Participación en la toma de decisiones. La ausencia de esta, es un factor causante de insatisfacción laboral.

Relaciones interpersonales en el trabajo. Incluyen las relaciones interpersonales en el trabajo (con los superiores, con los subordinados, con los compañeros y con los usuarios o clientes) y las grupales (equipos de trabajo, de departamento, de área, etc.).

Condiciones de empleo. Relacionadas con la seguridad y certeza respecto al empleo o el futuro profesional, el tipo de contrato (fijo, temporal...), la posibilidad de movilidad geográfica, el salario, la posibilidad de elección de vacaciones y la exposición a riesgos laborales.

Desarrollo de la carrera profesional. Hace referencia al derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva y reglada, en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos (Tesis factores de riesgo psicosocial intralaboral por Maria Claudia Sarmiento Gonzalez año 2012).

6.2.3 Enfermedades Derivadas del Estrés

De acuerdo al art 42 del Decreto 2566 de 2009 las Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acido péptica.

continuación, revisaremos algunos riesgos para la salud mental y física del Teletrabajo:

Riesgos para la salud mental

Tanto la sobre o subcarga de trabajo, puede producir tensión y estrés, afectando al/la teletrabajador/a en sus horarios y ritmos biológicos.

Además, la sobrecarga de trabajo puede llevar a algunas personas (con ciertas características) a la “adicción al trabajo”.

Perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.

Temor, aburrimiento.

Sensación de aislamiento, la que a su vez provoca: Incertidumbre en la actuación (mayor probabilidad de tomar decisiones erróneas), alteración de la percepción del tiempo, fatiga patológica (física y/o intelectual), desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio - afectivo como cognitivo.

Estrés, el que además provoca: Irritabilidad, problemas de concentración, trastornos del sueño, ambigüedad de rol, mayor tensión y descontento en el trabajo, baja autoestima, ansiedad, sintomatología somática propia de la depresión.

Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora. Instituto de Seguridad Laboral

Riesgos provenientes del uso de TICs, como es el caso del estrés por la mala adaptación (emocional, cognitiva y/o conductual) a cualquier medio informático.

Problemas emocionales que pueden conducir a alteraciones mentales surgidas de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador realmente quiere expresar. Riesgos sobre la salud física Según cómo se concrete el teletrabajo, puede significar algunos riesgos para la salud física del/a trabajador/a.

Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias.

Puede ser realizado en malas condiciones de tipo ergonómico: mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc. Puede provocar: Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental, estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc, Tecnoestrés, el que puede manifestarse como tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción y provocar: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio, dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias, Trastornos músculo esqueléticos.

6.2.4 Conceptos de Trabajo en casa

Para el estudio que hace parte del objeto de este trabajo, es necesario revisar los conceptos y estudios relacionados con el trabajo en casa como modalidad laboral, que a lo largo de las últimas cuatro décadas ha mostrado diferentes alternativas sobre la manera como se ha desarrollado el trabajo convencional de las empresas, exponiendo ventajas y desventajas en su aplicación.

Esta nueva manera de trabajar fue impulsada a la vez por cambios en las condiciones del mercado que promovieron la reestructuración organizacional, la reducción de los empleados, la eliminación de las oficinas y la flexibilidad para seguir siendo empleados (Salaff y Dimitrova, 1995).

En la medida en que avanzó la implementación del trabajo en casa en Estados Unidos y posteriormente en Europa y otras partes del mundo, se fueron adelantando varios trabajos de investigación enfocados inicialmente en el análisis de las ventajas y desventajas de este tipo de

trabajo, entre las que se mencionaron como aspectos positivos la flexibilidad de horarios, la ausencia de interrupciones y el tiempo ahorrado en desplazamientos y como menos favorables el aislamiento social y laboral (Baruch & Nicholson, 1997; Crossan & Burton 1993; DeSanctis, 1984; Turbante & Wang, 1995).

No obstante, lo anterior, y según la perspectiva aplicada por los autores mencionados previamente, desde el inicio de la investigación el trabajo en casa ha estado relacionado con tres elementos claves: la tecnología, la ubicación y la organización del trabajo y cada uno de ellos ha tenido una forma de manifestarse dependiendo del momento del desarrollo de esta modalidad de trabajo.

6.2.5 Estudios de Trabajo en casa

En las cuatro décadas que han transcurrido desde el momento en que Jack Nilles utilizó por primera vez el término de Trabajo en casa se han desarrollado múltiples investigaciones sobre el tema siendo difícil distinguir entre las diferentes modalidades de trabajo en casa (oficina en el hogar, oficina móvil y oficina virtual) porque la terminología difiere entre los diferentes estudios y en ocasiones se utiliza en forma genérica el término de trabajo en casa.

Por otra parte se identifican también varios factores asociados con el trabajo en casa que tienen influencia negativa en la motivación laboral como el impacto de las redes sociales, la disminución del trabajo en equipo, el resentimiento que se produce en los trabajadores que no laboran desde casa al compararse con los que sí lo son y el efecto negativo del trabajo en casa en el progreso de carrera, porque el personal que trabaja desde casa es pasado por alto en las posibilidades de promoción laboral.

Sobresalen también estudios en los que se analiza el impacto del trabajo en casa en la relación familiar del trabajador con resultados que muestran el riesgo de aumento en el conflicto trabajo

familia, en contraste con la creencia común en ese momento acerca de que el trabajo en casa beneficia a la familia.

Adicionalmente, los mismos autores consideran que la poca frecuencia en el número de días al mes que trabajan las personas bajo la modalidad de trabajo en casa puede moderar su impacto en ellos mismos, en sus familias y en sus compañeros de trabajo.

6.2.6 Seguridad y Salud en el Trabajo en casa.

El trabajo en casa puede traer grandes beneficios a las empresas y a las personas que deciden acogerse a la modalidad del trabajo en casa si se proporciona de manera correcta, pero finalmente ¿qué es lo que se debe tener en cuenta al momento de asumir esta nueva forma de laborar en una compañía?, pues en esta construcción podrían aparecer unos posibles limitantes que tiene que ver justamente con la seguridad y salud de los trabajadores y el primer error puede partir de tomarse ligeramente el asunto, cuando se requiere de todo un proceso de organización entre las áreas o dependencias implicadas, que recoja las especificidades, limitaciones y condiciones de la nueva situación.

El libro blanco del trabajo en casa en su guía técnica para la prevención y actuación en seguridad y salud en el trabajo en casa así lo sugiere cuando además invita a la participación de la administradora de riesgos laborales. “Esta guía ofrece los parámetros generales para que una empresa, con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales, desarrolle acciones de prevención e intervención de las condiciones de riesgo presentes en el lugar de trabajo en casa, siendo susceptible de ser adaptada a las necesidades y especificaciones de cada empresa y de cada sector económico”.

Es muy claro que el trabajo en casa es todo un fenómeno en el entorno laboral por “presentar una serie de ventajas para el trabajador, como puede ser: aumento de oportunidades de trabajo,

mayor flexibilidad laboral, reducción en los desplazamientos, disminución del estrés, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.” pero deberá ser mucho más claro el panorama y los planes de acción para los riesgos de la salud física y psíquica, solamente el hecho de que un colaborador en trabajo en casa alargue sus horas de trabajo, revise en cualquier momento su correo electrónico, tenga menos participación con su familia, aumente el sedentarismo y cambie sus hábitos alimenticios requerirá que la organización defina desde un comienzo una política y estándares de trabajo que prevengan estos posibles escenarios, también resultaría necesario hacer algunos cambios en el reglamento interno de trabajo.

Entonces en cuanto a los posibles riesgos por trabajo en casa se deberá construir la intervención para los inconvenientes que se deriven de la aplicación del trabajo en casa y del comportamiento inapropiado que asuma el trabajador; inconvenientes que pueden ser: “de tipo ergonómico (mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, mala equipación del espacio físico de trabajo, problemas de luz, temperatura, etc.); complicaciones con los horarios (trabajar en exceso, caos en los horarios de comidas, sedentarismo, descoordinación entre el horario laboral y los biorritmos naturales del trabajador)”

El programa y el plan de trabajo del área de seguridad y salud en el trabajo deben incluir a los colaboradores que estén vinculados en esta modalidad de trabajo de igual manera que están los que laboran de manera presencial. Ambos estarán enmarcados en la preservación de la salud y el bienestar, la adaptación y el funcionamiento de todos los componentes que participan en esta modalidad y entre las acciones que se programen para el cumplimiento del objetivo deberá estar el papel de la psicología por los potenciales riesgos en esta materia. Para lograr obtener el diagnóstico que requiere una empresa el área responsable de sacar el proyecto o piloto de trabajo en casa podrá solicitar la presencia, acompañamiento y asesoría de la ARL con la que tenga

afiliación, así como lo indica el Decreto 0884 en el artículo 9 como “Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales. Las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del trabajo en casa. Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar estos trabajadores, y suministrarla al trabajador y empleador.

Otros temas que merecen revisión detalla para que no se conviertan en limitantes serían los riesgos relacionados con la salud física y psíquica entendiéndose por todo aquello que tiene relación con el ambiente físico de trabajo y las enfermedades osteomusculares, el estrés y los posibles efectos de aislamiento y mayor carga laboral. Como diría la doctora Marisa Salanova Soria “Las organizaciones saludables son aquellas que tienen formas y prácticas de estructurar y gestionar los procesos de trabajo que hacen que sus empleados se sientan más saludables”, Salanova, 2008.

En el trabajo en casa, como en casi cualquier tipo de trabajo, el entorno psicológico, las consecuencias para la salud y los niveles de estrés difieren en función de si las tareas realizadas requieren o no una gran cualificación. La segunda dimensión importante es la autonomía y el control del contenido del trabajo y los ritmos de trabajo. En la mayoría de casos, el estrés en el trabajo en casa está más asociado al tipo de trabajo y a la organización del trabajo que al espacio físico.

En principio, el trabajo en casa supone independencia y autonomía, y ofrece posibilidades de concentrar y organizar el trabajo y dosificar el tiempo según criterios personales. De acuerdo con una serie de estudios de casos, por ejemplo, de compañías de seguros, la productividad aumenta

significativamente. La primera referencia que podemos obtener la conseguimos con el fundador del concepto de trabajo en casa o telecommuting el estadounidense Jack Nilles quien en su momento, para los años 70's dio origen a esta modalidad de "tele desplazamiento"(12) y entre los años 1973 y 1974 se encontraba laborando en la ciudad de Los Ángeles para una gran compañía nacional de seguros, época en la que los E.E.U.U. atravesaba las crisis por el petróleo, y después de 6 meses de aplicación de telecommuting los resultados no se hicieron esperar. Al año de su implementación se dio un paso potencial de \$4 millones de dólares a \$5 millones de beneficio neto anual de la empresa. (13) Entre otras ventajas, como la optimización de la productividad, se destacan la reducción en el tráfico vehicular, costos e inversión en la infraestructura de las organizaciones, usos de las nuevas tecnologías, entre otras. Estas bondades y otras como "Contribución con el medio ambiente por la disminución de contaminación y Ahorros en desplazamientos", fueron manifestadas por la Contralora General de Antioquia, la doctora Luz Helena Arango Cardona durante su participación en el panel Experiencias Exitosas de Trabajo en casa en Bogotá - Colombia desarrollado en julio de 2012.

Sin embargo, la libertad individual para regular el ritmo de trabajo puede dar lugar a una sobrecarga y, en los casos más extremos, suponer que se está "disponible" las veinticuatro horas del día. Trabajar durante muchas horas puede afectar negativamente a la salud, especialmente en un lugar de trabajo mal diseñado o si las tareas son repetitivas. Otro factor de estrés relacionado con el horario puede suponer una dificultad para prever el volumen de las tareas futuras y sus plazos. La adicción al trabajo puede ser un riesgo adicional si no hay un control externo, o si el trabajador no puede controlar sus propias formas de trabajar.(15) Lo recomendado seria que entre el líder y su colaborador construyan el seguimiento al proyecto, la revisión de los entregables, visitas domiciliarias acordadas para evaluación al puesto de trabajo para conocer los

riesgos o posibles cambios con el objeto de establecer en el caso que corresponda los correctivos necesarios para factores psicosociales, físicos, de carga física, ambientales, entre otros. Para acudir a otra definición donde se enmarca lo que debería ser una organización saludable tendríamos el concepto del Psicólogo Henry Ospina en su presentación en el IX Congreso Colombiano de Trabajo Seguro en Medellín, agosto de 2012 “son aquellas donde la estructura, los procesos, el liderazgo y las personas con sus cognitivas, afectivas, emocionales y trascendente mantienen o aumentan el bienestar físico, psicológico individual o grupal y no solo ausencia de enfermedad, contribuyendo al logro de la estrategia, creando valor para las partes involucradas y esperanza para la humanidad”.

Es clave además poder entregar un buen puesto de trabajo desde el diseño, los muebles y la postura tendrán entre sí equilibrio y armonía que facilite la adopción de posturas favorables; ubicados en un lugar igualmente cómodo, ventilado y bien iluminado, alejado de excesivas distracciones. La inclusión del puesto de trabajo del trabajador en el programa de seguridad y salud ocupacional debe aplicarse como lo precisa el Decreto 1295/94 en su Artículo 21° al decir que “los empleadores están obligados a proporcionar y mantener un ambiente de trabajo con adecuadas condiciones de higiene y seguridad y establecer métodos de trabajo con el mínimo de riesgos para la salud de los trabajadores”

6.3 Marco Legal

Colombia es de los pocos países a nivel mundial que ha generado propuestas de leyes sobre este tema. Por eso, en julio de 2008 el Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 1221, que define el trabajo en casa “como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros mediante soportes

TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Congreso de la Republica Colombia, 2008).

Dicha Ley se constituyó en el primer marco legal para el establecimiento de normas que promueven y regulan el trabajo en casa, cuyo objeto consideró también la posibilidad de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de TIC, con lo cual se actualizan las formas o modalidades laborales en el país. Posteriormente en el año 2012 se emite el Decreto reglamentario de trabajo en casa, el Decreto No 0884.

De acuerdo a este marco jurídico y en consonancia con la reglamentación en la Unión Europea, siendo un modelo a seguir para todos aquellos países que carecen de legislación al respecto, se resaltan los siguientes puntos (Eraso, 2008):

Las personas que trabajan desde casa son trabajadores de la empresa y por tanto deben recibir el mismo tratamiento que aquellos que trabajan dentro de las instalaciones de aquella y goza de las mismas condiciones legales y convencionales que los trabajadores de la empresa, el empleador tiene la obligación de realizar la adecuación del lugar destinado en el hogar para el trabajo en casa, la instalación y mantenimiento de los equipos utilizados para el efecto, dándole sin embargo la libertad al trabajador de utilizar su propio equipo, el empleador regula el tema de la seguridad y la salud del trabajador disponiendo que el empleador es responsable de la salud y de la seguridad profesional del mismo.

Se emite la Circular 0064 de 2020 del ministerio del trabajo con la cual se determinan las acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción

de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov.

Otra normatividad asociada con el riesgo psicosocial se relaciona a continuación:

La Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.,

Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo,

Resolución 2404 de 2019 Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus Protocolos Específicos

Decreto 2566 de 2009. Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.

7. Marco Metodológico

7.1 Paradigma

El enfoque de esta investigación es descriptiva y explicativa debido a que busca describir las situaciones y eventos generados de un grupo de personas por factores derivados del trabajo en casa y determinar las causas y las consecuencias que están generando las situaciones de distrés, además esta es una investigación de tipo cuantitativo puesto que mediante encuesta aplicada se generaron datos estadísticos que nos permitieron realizar una hipótesis de causalidad, la cual se realizó a población de diversa índole con el fin de obtener resultados más exactos que permitan comprender, comprobar e interpretar las hipótesis planteadas con anterioridad, y validar la evolución en el tiempo de los factores de Riesgo psicosocial en el desarrollo del trabajo en casa.(El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica 6 edición , Fidias G. Arias, año 2012).

7.2 Población.

La población seleccionada para establecer este estudio son los trabajadores que actualmente se encuentran laborando con la modalidad de trabajo en casa en empresas de servicios, se estableció hacer el estudio en personas de diferentes compañías para tener un tamaño más grande en la muestra.

7.3 Criterios de inclusión

60 trabajadores en edades superiores a 18 años, Personal de áreas administrativas de diferentes empresas que trabajan bajo la modalidad de trabajo en casa, empresas del sector público y privado (Corpochivor Boyaca, Alcaldía de Nobsa Boyaca, Licorera de Boyaca,

Gobernación de Boyacá, Secretaria de educación de Bogotá, Editora urbana, Viajes el marques inglés , Mansarovar Energy, JM Music world) ,

7.4 Instrumentos

Para el caso de esta investigación se tuvo en cuenta aspectos como la encuesta de riesgo psicosocial debido a las características y especificaciones del campo a investigar, la cual permite que la investigación se pueda llevar acabo de forma clara y más precisa, teniendo en cuenta que el trabajo en casa es una nueva opción de trabajo en Colombia, en la cual hay modificación en las condiciones laborales del trabajador y del empleador, en la investigación se busca interpretar y explicar las condiciones con las cuales el esquema se implementa, qué le caracteriza y cuáles son los aportes al mercado laboral. De igual forma, se pretende indagar sobre cómo con el apoyo de las TIC's, la empresa sale de su estructura física y se implementa en espacios como lo son las casas de los trabajadores que han optado por esta modalidad. Con esto se busca mostrar también que el trabajo en casa constituye una forma de proyección para los trabajadores que les permite laborar sin separarse de su vida familiar, todo en un mismo lugar (Min Trabajo 2013).

Se aplicó en la encuesta el muestreo no probabilístico, es decir, la elección de las personas que fueron encuestadas no depende de la probabilidad estadística si no de los criterios establecidos que se requieren y se consideran necesarios para lograr el estudio esperado. El procedimiento de muestreo en este caso no es mecánico, ni se basa en fórmulas matemáticas, sino que está fundamentado en la directriz de enviar la encuesta a personas de diversas características (edad, sexo, empleo, entre otros). Este es un criterio valido en razón de que el tamaño de la población es pequeño, lo que facilita la selección de la muestra.

Para la determinación de las variables del estudio de los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo en casa se diseñó una encuesta de 42 preguntas en total, dividida en dos secciones que abarcan los siguientes temas, información personal, información laboral, condiciones técnicas de espacio físico, condiciones psicolaborales y condiciones psicofamiliares.

Para la creación, aplicación y obtención de los datos se utilizó un formulario digital y fue denominada encuesta de riesgo psicosocial, este formulario permite ser enviado a través de redes sociales.

7.4.1 Técnica de análisis de instrumentos.

La encuesta de riesgo psicosocial se seleccionó como instrumento principal para obtener información dentro de la fase de diagnóstico, dicha encuesta se realiza para diferentes tipos de personas quienes laboran bajo este tipo de contratos de prestación de servicios en la modalidad de trabajo en casa. Esta encuesta tiene como objetivo identificar las diferentes percepciones y causas que generan riesgos psicosociales en diferente personal de diferentes empresas así como las causas que pueden generar limitaciones en sus actividades rutinarias.

7.4.2 Fases de Estudio

Las fases que dieron desarrollo al estudio de investigación fueron las siguientes:

Teórica: Debido al enfoque del trabajo, así como el escaso proceso evolutivo de esta modalidad de trabajo en Colombia dentro del desarrollo inicial se realizó una búsqueda exhaustiva como anteproyecto con antecedentes, normatividad vigente y experiencias en otros países de tal forma que el estudio pueda ser lo más exacto posible y se puedan establecer las respectivas recomendaciones del caso.

Diagnóstico: Por medio de la encuesta se conoció la situación actual de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales producto del trabajo desarrollado mediante la modalidad de

trabajo en casa, esto permitió sacar un diagnóstico inicial donde estaban plasmadas las diversas percepciones de quienes resolvieron la encuesta.

Aplicación del método: Esta fase nos permitió evaluar los diversos factores asociados al trabajo en casa, así como lo fundamental que es establecer las causas de los riesgos psicosociales en esta modalidad, de esta manera se analizaron los resultados mediante tablas y gráficas.

8. Cronograma y presupuesto

Tabla 1 Cronograma

AÑO 2020																		
Ítems	Actividades	Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Definición del tema																	
2	Definición del título de Investigación																	
3	Planteamiento del problema																	
4	Objetivos																	
5	Justificación y Delimitaciones																	
6	Marcos de referencia del proyecto																	
7	Marco metodológico																	

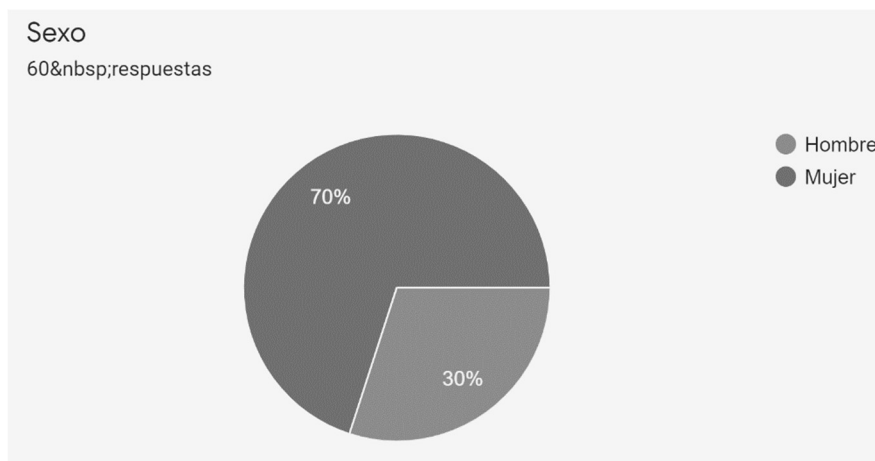
AÑO 2021																	
Ítems	Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
7	Marco metodológico																
8	Resultados																
9	Análisis Financiero																
10	Conclusiones																
11	Recomendaciones																
12	Bibliografía																
13	Sustentación																

Tabla 2. Presupuesto

Concepto	Valor (COP)
Desarrollo de la investigación	\$ 4,800,000
Desarrollo de la encuesta	\$ 300,000
Análisis de la encuesta	\$ 700,000
Equipos de cómputo portátiles	\$ 500,000
Total	\$ 6,300,000

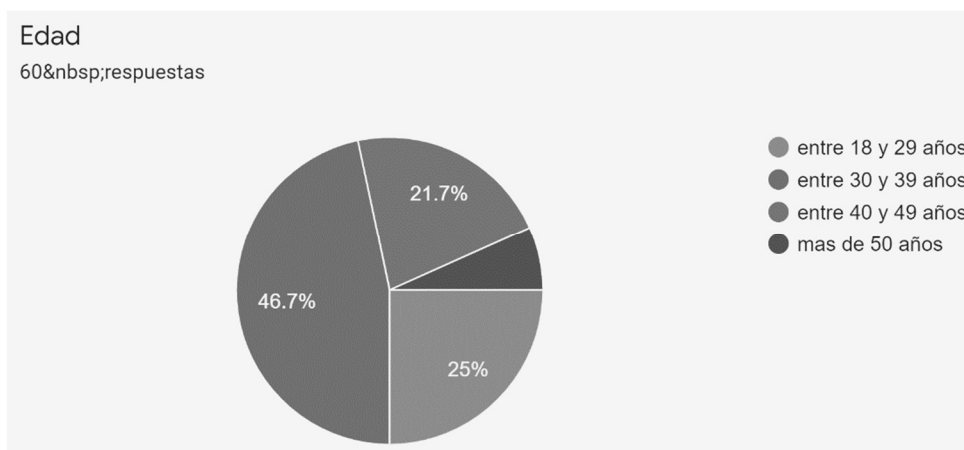
9. Resultados

Se realizó la encuesta a 60 personas de diferentes empresas que se encuentran laborando en la modalidad de trabajo en casa.



Grafica 1. Sexo

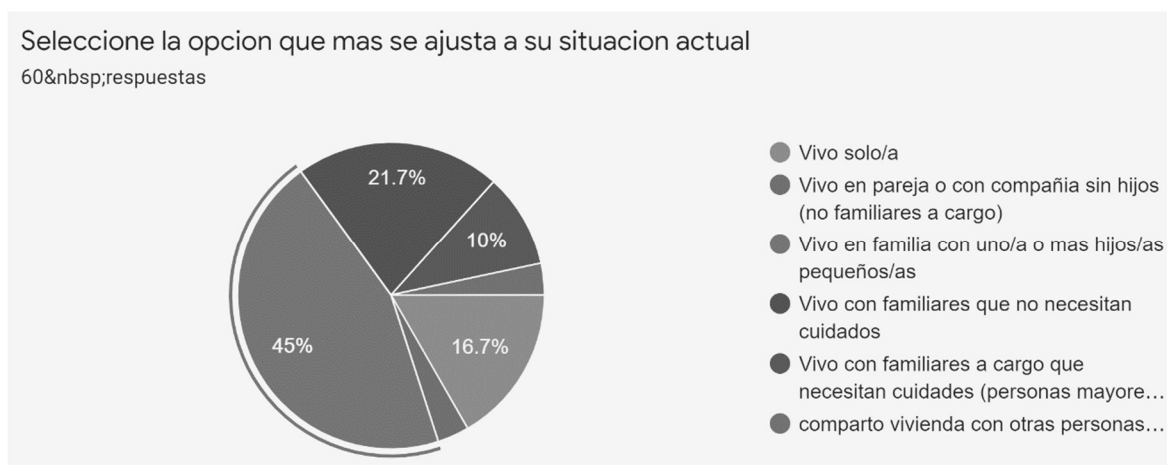
El 70% de los encuestados corresponde a mujeres, los rangos de edad de los encuestados estaban entre los 18 y 29 años (21,7%), entre los 30 y 39 años (46,7%), entre los 40 y 49 años (25%) y mayores de 50 años (6,6%)



Grafica 2. Edad

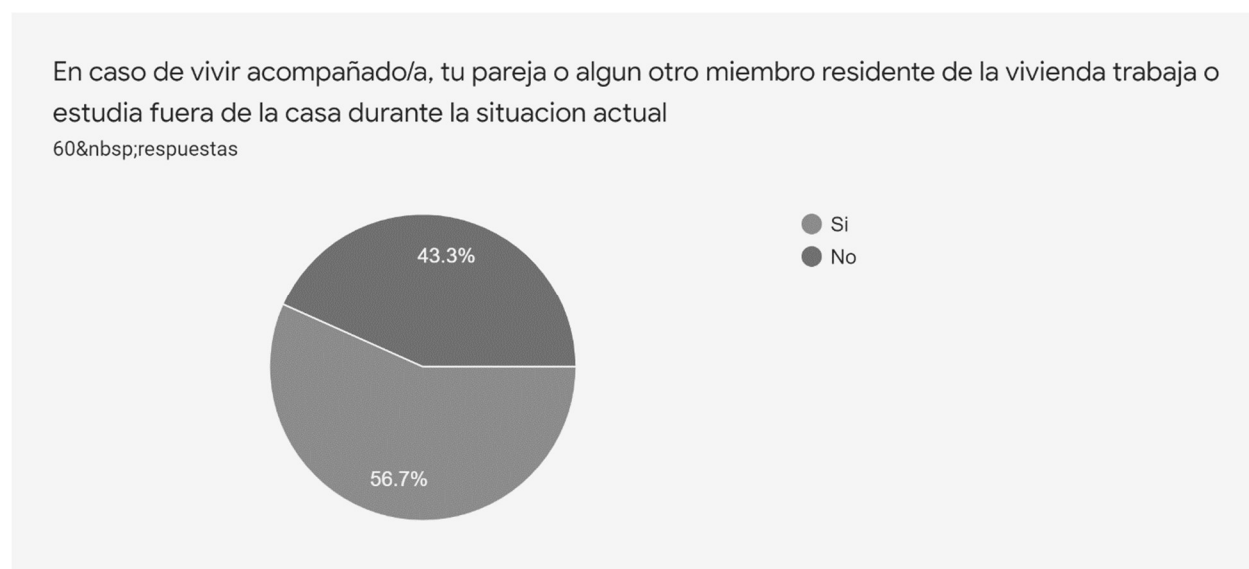
El 45 % de la población encuestada corresponde a personas que viven en familia con uno/a o más hijos/as pequeños/as, el 21,7% vive con familiares que no requieren de cuidados especiales,

el 16,7% viven solos, el 10% vive con familiares que requieren cuidados especiales, el restante 6,6% de los encuestados viven en pareja sin hijos o comparten la vivienda con personas que no son familiares.



Grafica 3. Entorno Familiar

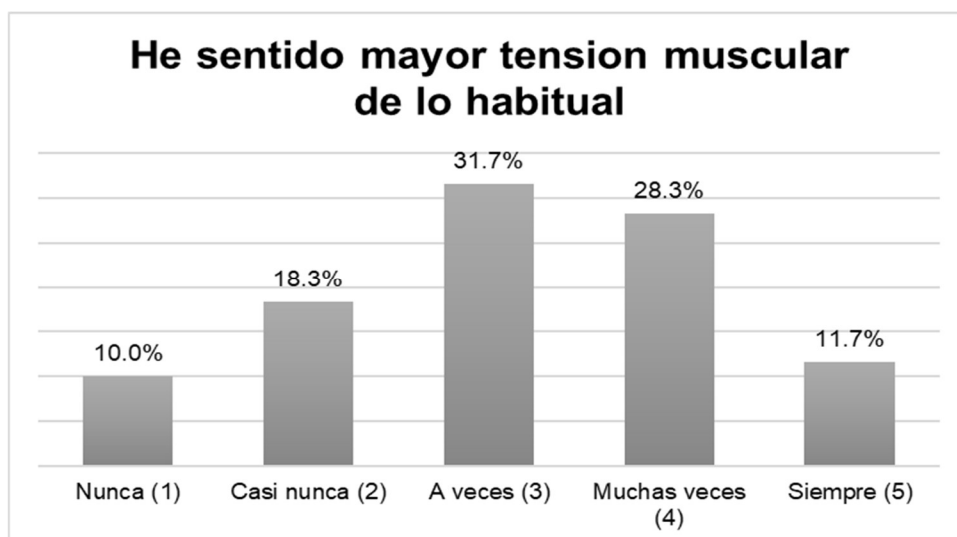
Del total de los encuestados el 56,7% vive con algún miembro de la familia que trabaja o estudia fuera de la casa durante la situación actual



Grafica 4. Familiares trabajando presencial

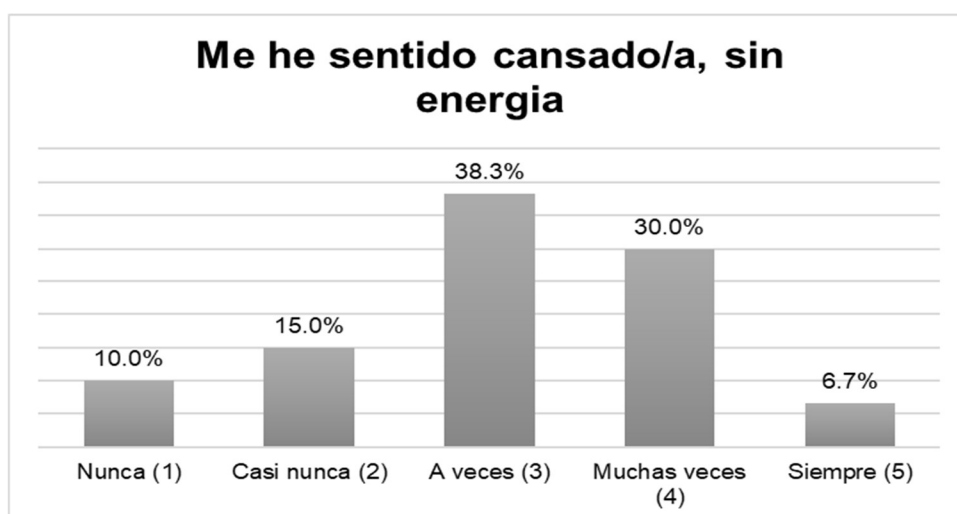
La situación de emergencia sanitaria por el Covid-19, por la que muchas empresas han optado por la modalidad de trabajo en casa puede tener un importante impacto en nuestro

comportamiento, pensamientos y en nuestra experiencia afectiva y emocional; además, afecta de forma directa en la gestión de la corresponsabilidad. Teniendo en cuenta lo anterior, si alguna de las preguntas no se ajusta a tu realidad, responde No aplica.



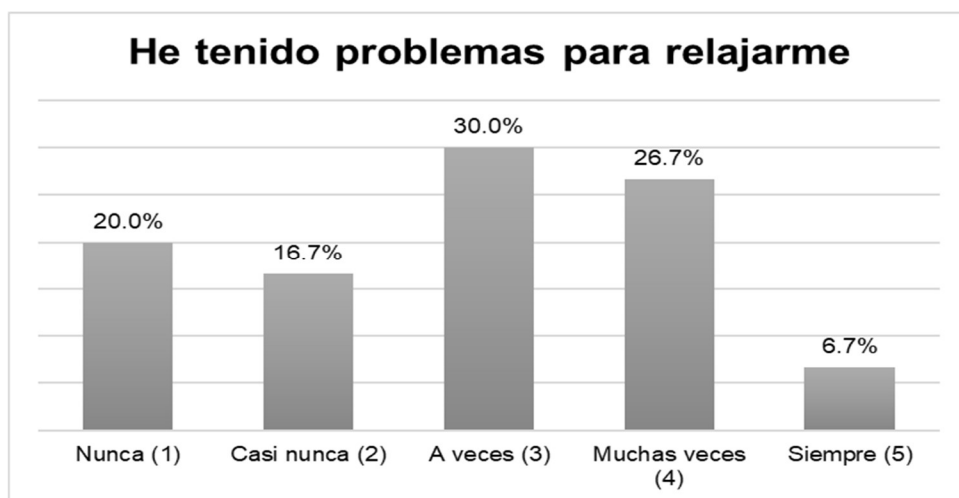
Grafica 5 Tensión muscular presentada

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 71.7 % de los encuestados ha estado presentando mayor tensión muscular de lo habitual.



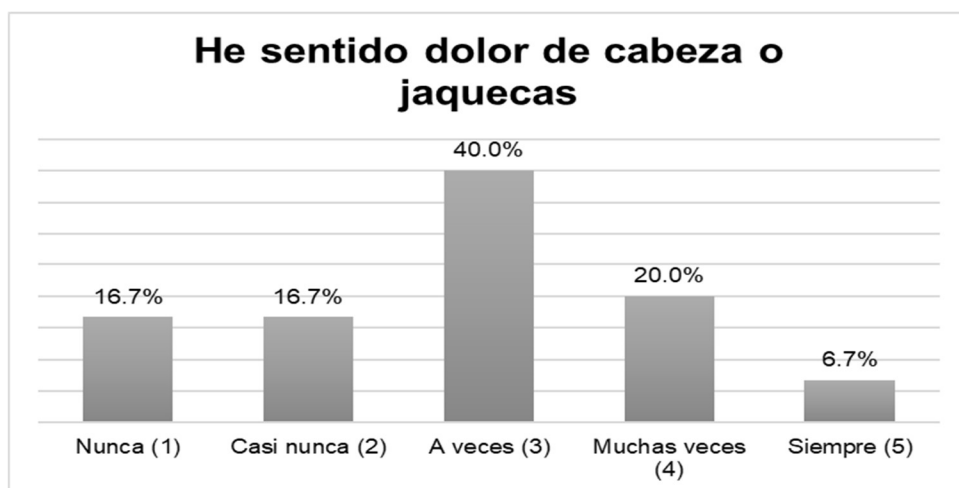
Grafica 6 Cansancio presentado

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 75 % de los encuestados ha estado presentando cansancio.



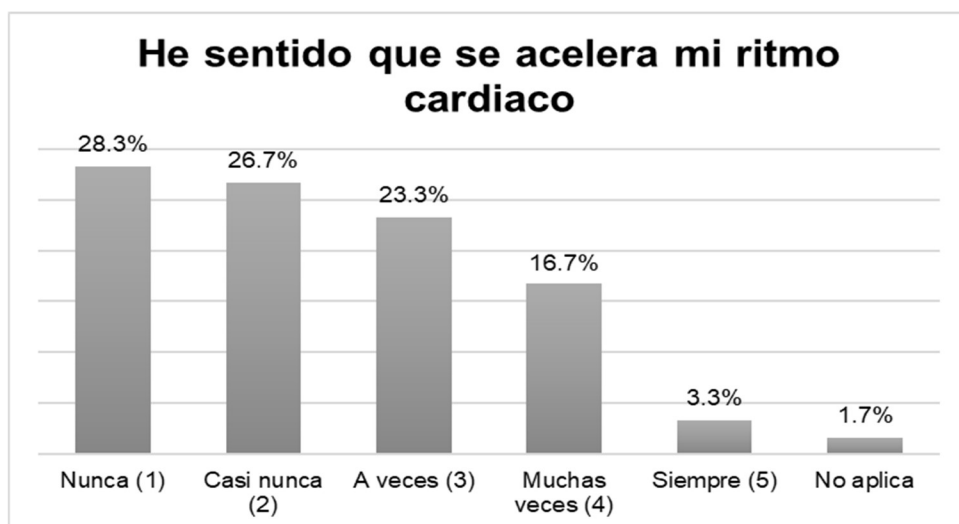
Grafica 7 Problemas para relajarse

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 63.4 % de los encuestados ha estado presentando problemas para relajarse.



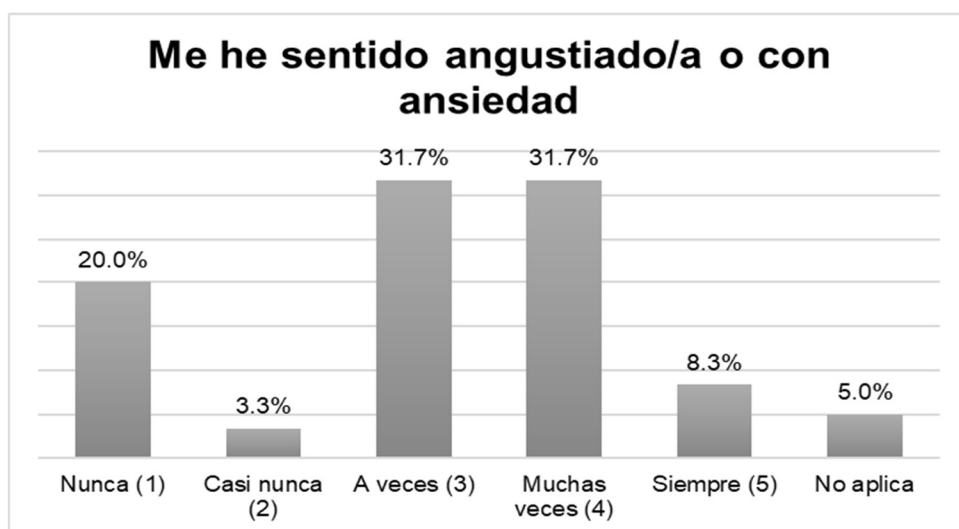
Grafica 8. Dolores de cabeza presentados

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 66.7% de los encuestados ha estado presentando dolor de cabeza o jaquecas



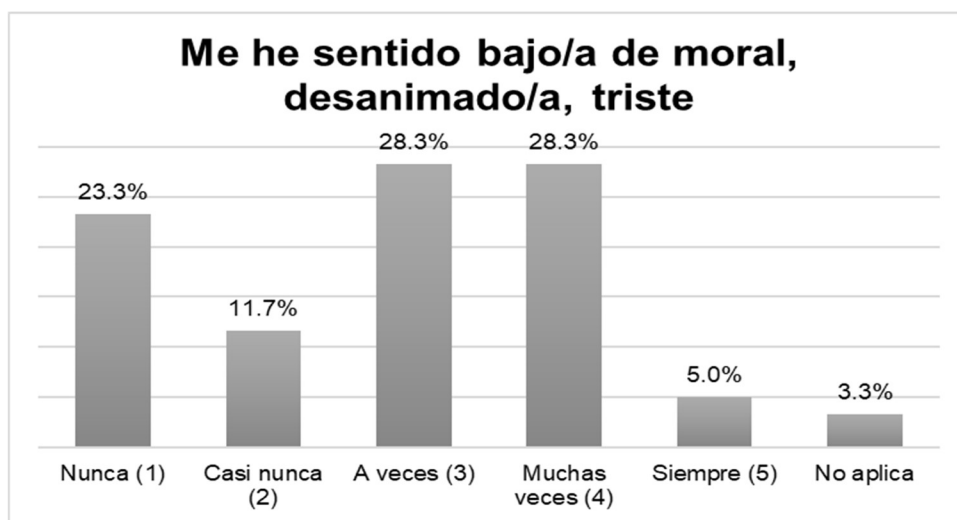
Grafica 9. Aceleración del ritmo cardiaco

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 55% de los encuestados no han sentido aceleración del ritmo cardiaco.



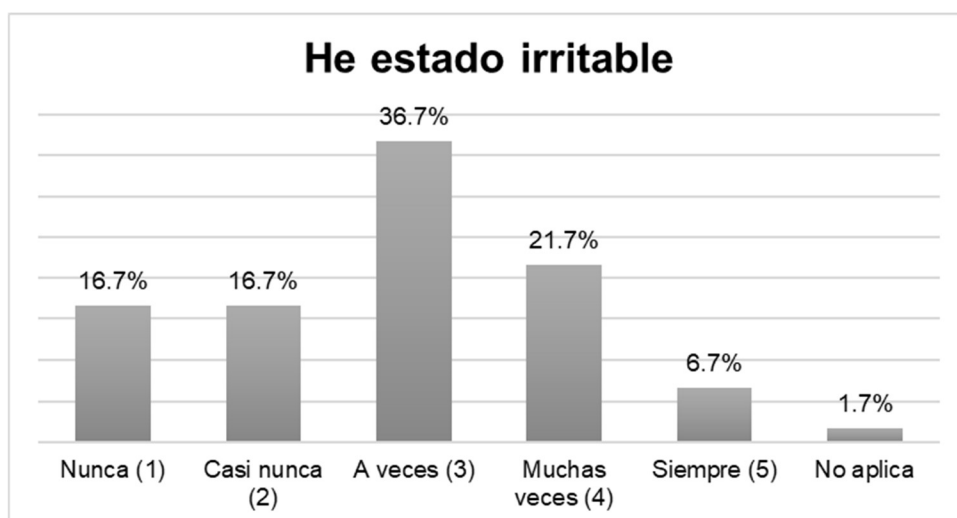
Grafica 10 Angustia o ansiedad presentada

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 71.7% de los encuestados se han sentido angustiados o con ansiedad.



Grafica 11. Estado de animo

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 61.6% de los encuestados se han sentido bajos de moral, desanimado o triste.



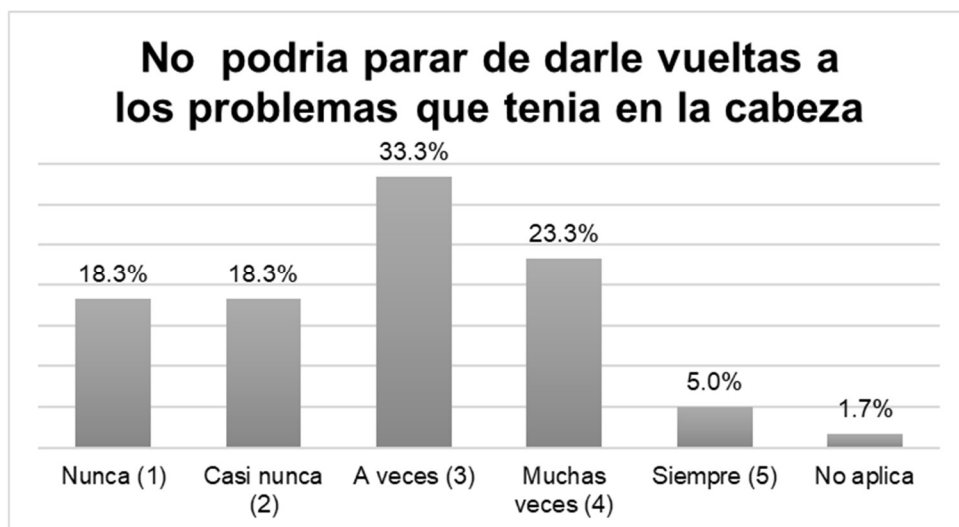
Grafica 12. Irritabilidad presentada

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 65.1% de los encuestados se han sentido irritables.



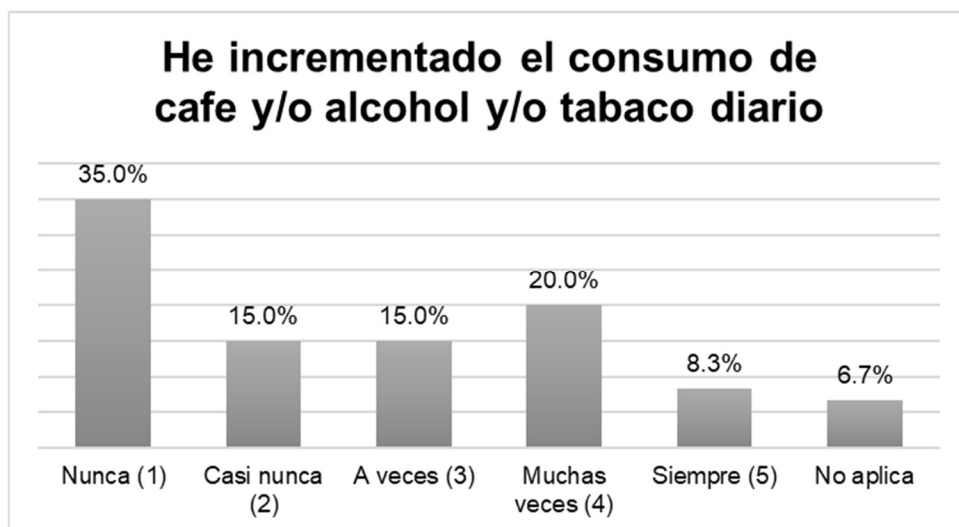
Grafica 13. Problemas de concentración

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 73.4% de los encuestados han tenido problemas para concentrarse en una tarea o actividad.



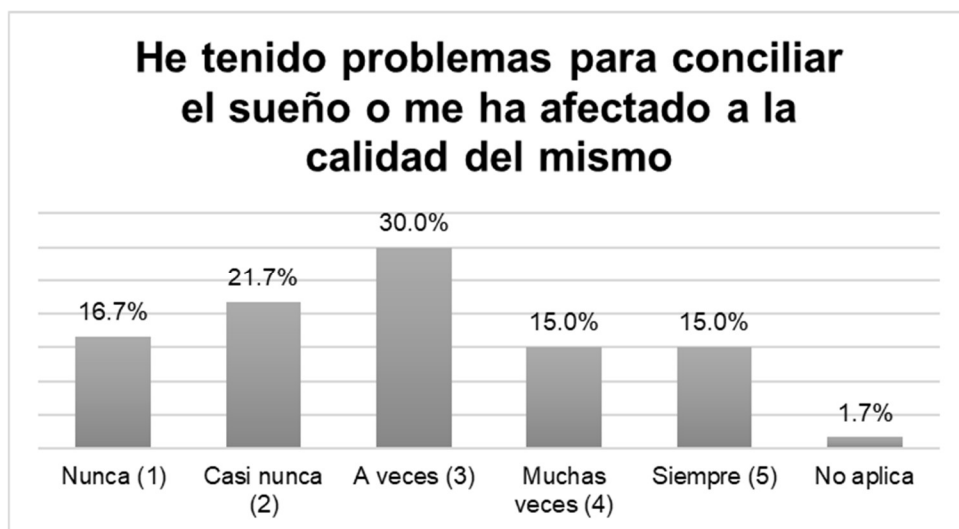
Grafica 14. Resolución de problemas

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 61.6% de los encuestados han tenido problemas que no parar de darle vueltas en la cabeza.



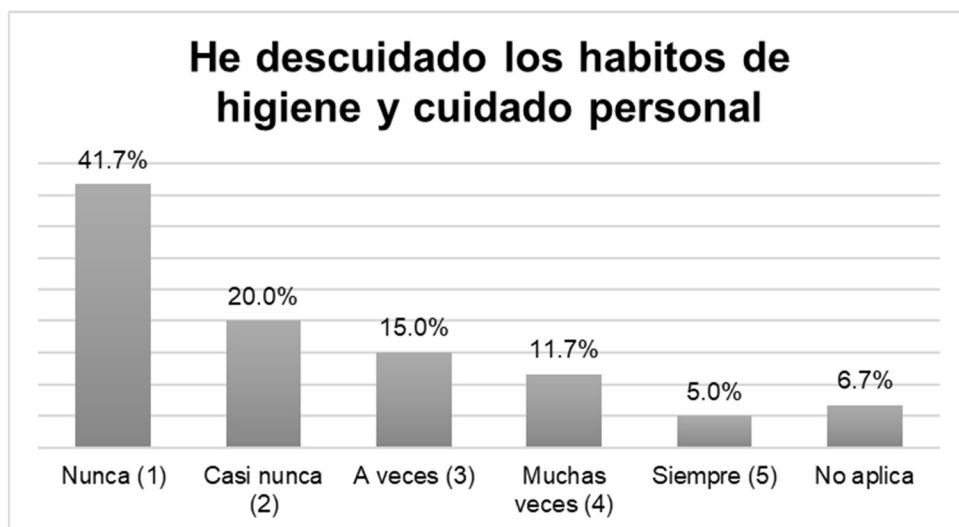
Grafica 15. Consumo de café/alcohol/tabaco

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 56.7% de los encuestados manifiesta que no ha incrementado su consumo en café, alcohol o tabaco.



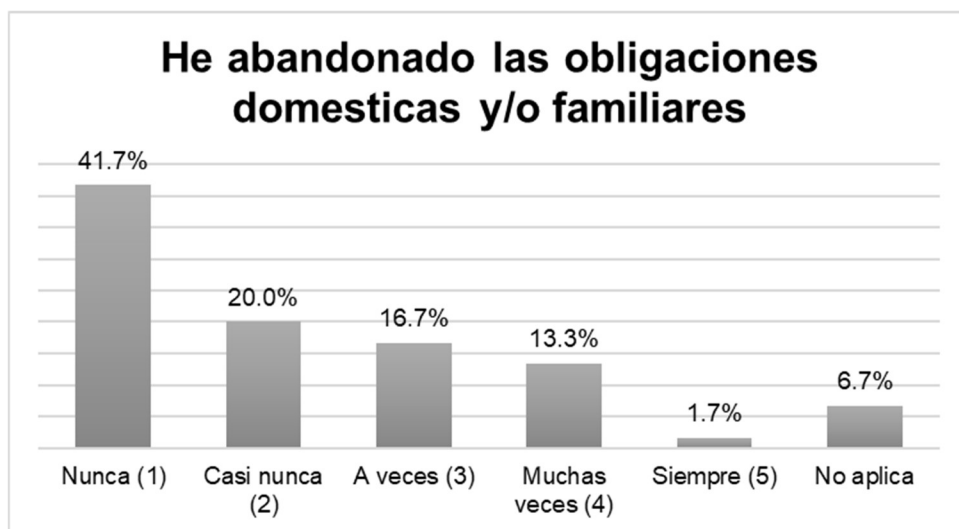
Grafica 16. Problemas para conciliar el sueño

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 60% de los encuestados manifiesta han tenido problemas para conciliar el sueño o se le ha afectado el mismo.



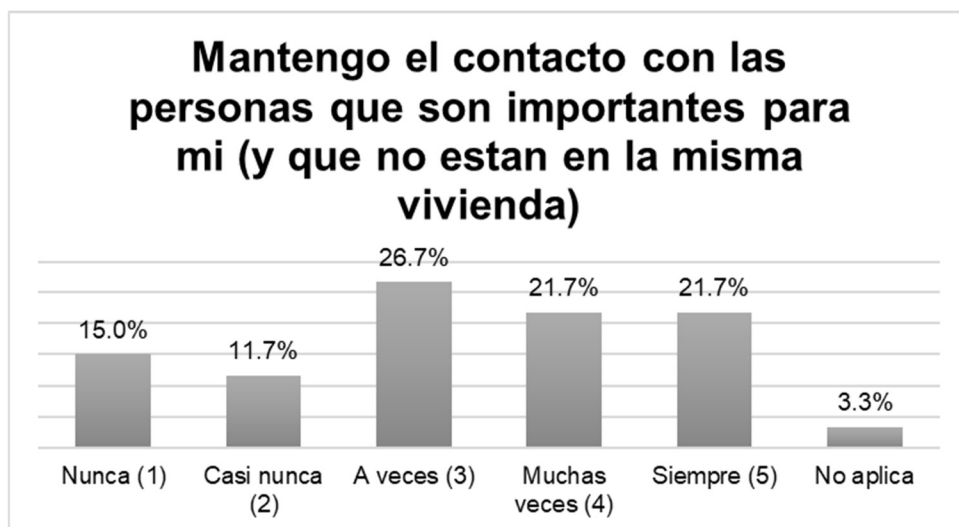
Grafica 17. Hábitos de higiene y cuidado personal

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 61.7% de los encuestados manifiesta que no han descuidado los hábitos de higiene y cuidado personal.



Grafica 18. Obligaciones domesticas y/o familiar

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 61.7% de los encuestados manifiesta que no han abandonado las obligaciones domesticas y/o familiares.



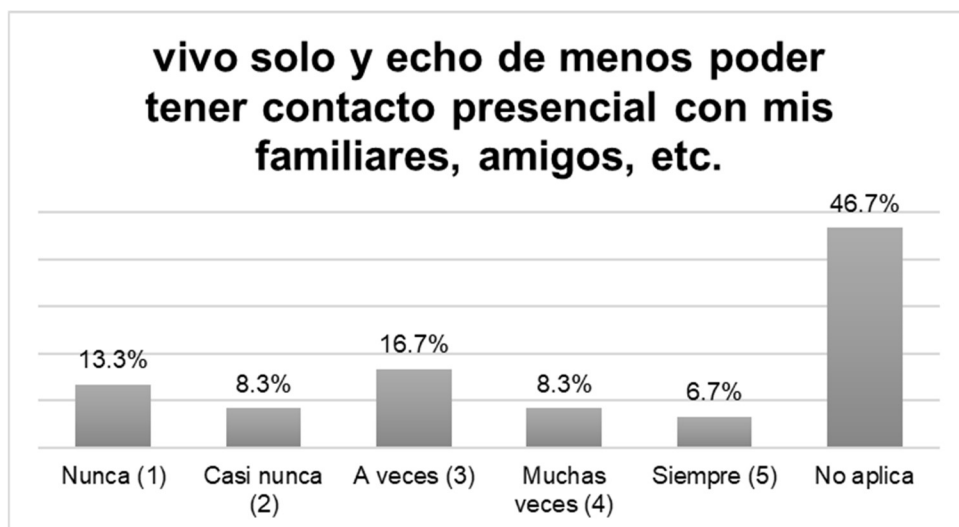
Grafica 19. Contacto con personas durante el aislamiento

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 70.1% de los encuestados mantienen contacto con las personas que son importantes para ellos y que no viven en la misma casa.



Grafica 20. Situación de soledad

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 70% de los encuestados no viven situaciones de soledad como malas experiencias.



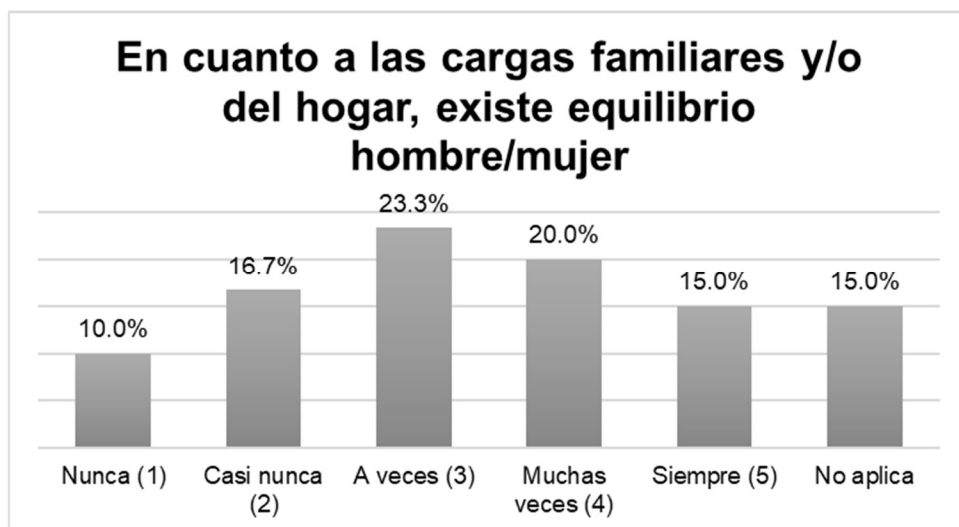
Grafica 21. Contacto con familia y amigos

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 68.3% de los encuestados no viven solos y no echan de menos poder tener contacto presencial con familiares y amigos.



Grafica 22. Búsqueda de apoyo emocional

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 85% de los encuestados no viven solos y disponen de redes sociales para buscar apoyo emocional.



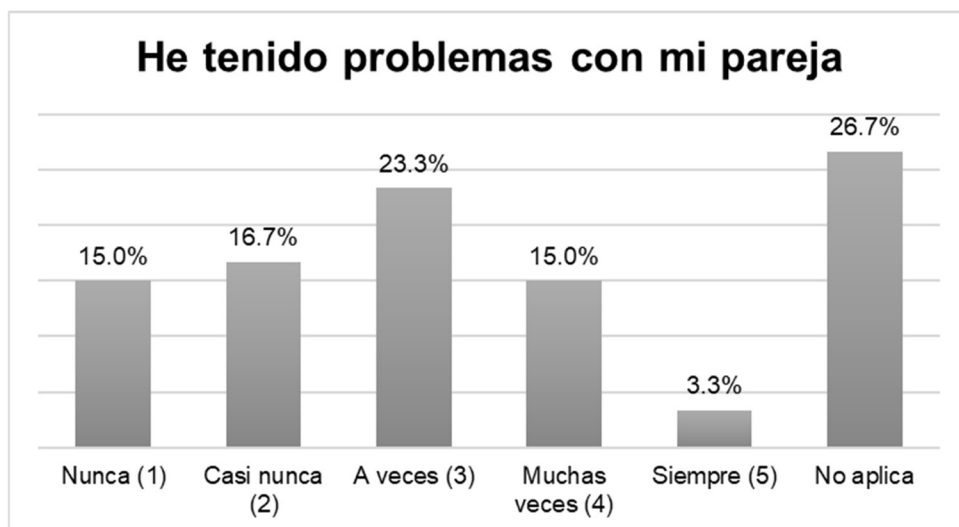
Grafica 23. Equilibrio cargas familiares

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 58.3% de los encuestados perciben equilibrio entre las cargas del hogar hombre/mujer.



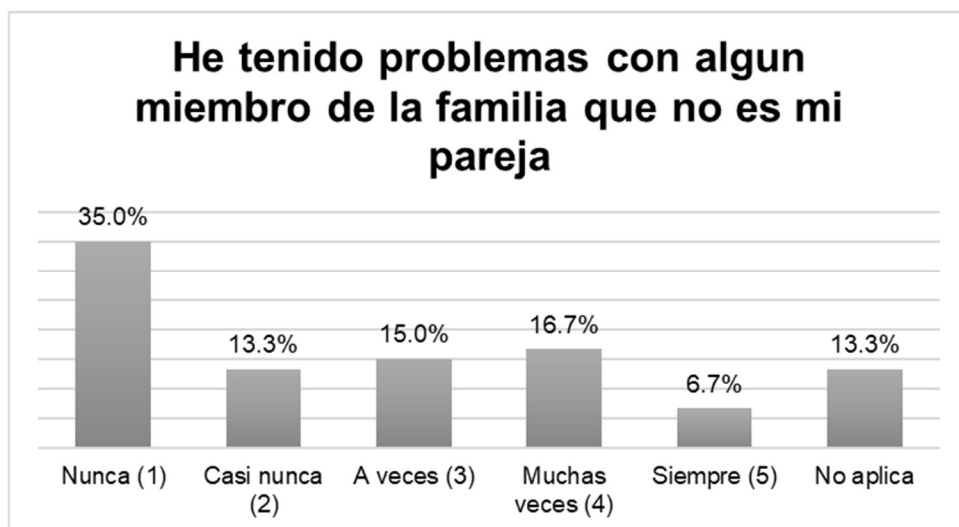
Grafica 24. Necesidad de aislamiento

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 68.4% de los encuestados no han sentido la necesidad de aislarse de las personas.



Grafica 25. Problemas con la pareja

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 41.6% de los encuestados han presentado problemas con la pareja, seguidos con un porcentaje de 31.7% que no tienen problemas con la pareja, el restante de los encuestado no posee pareja.

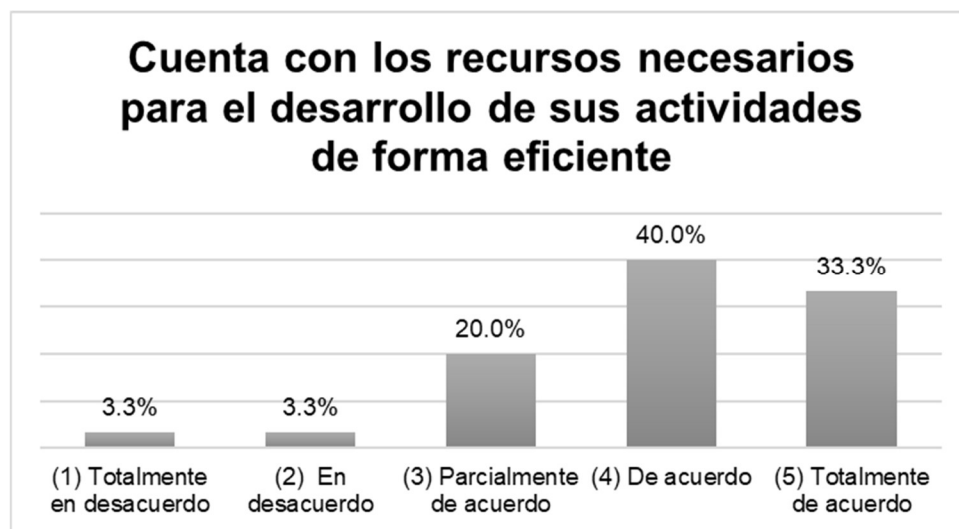


Grafica 26. Problemas intrafamiliares

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 48.3 % de los encuestados no han tenido problemas con algún miembro de la familia diferente a la pareja,

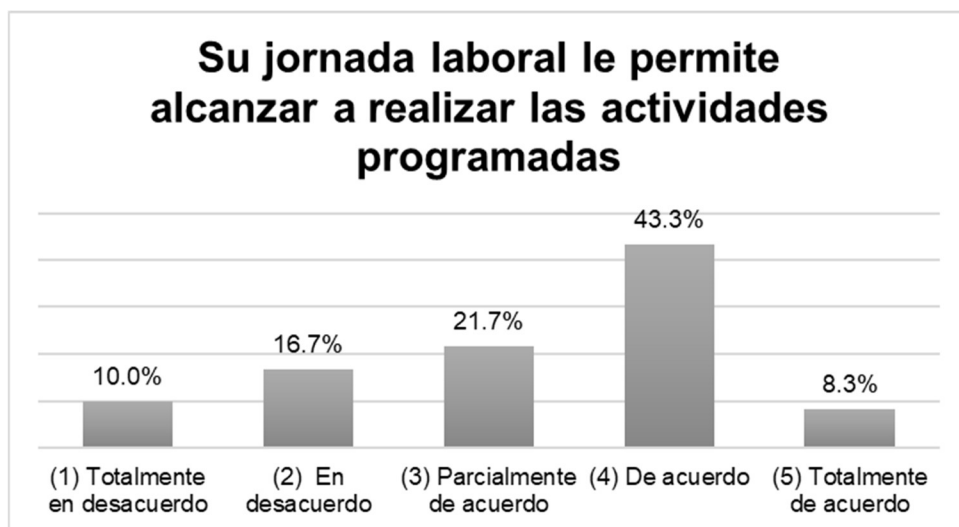
seguido de 38.4% que si han presentado problemas con algún miembro de la familia diferente de la pareja.

Seleccione que tan de acuerdo se encuentra con las siguientes afirmaciones de 1 a 5, siendo 5 Totalmente de acuerdo y 1 Totalmente en desacuerdo.



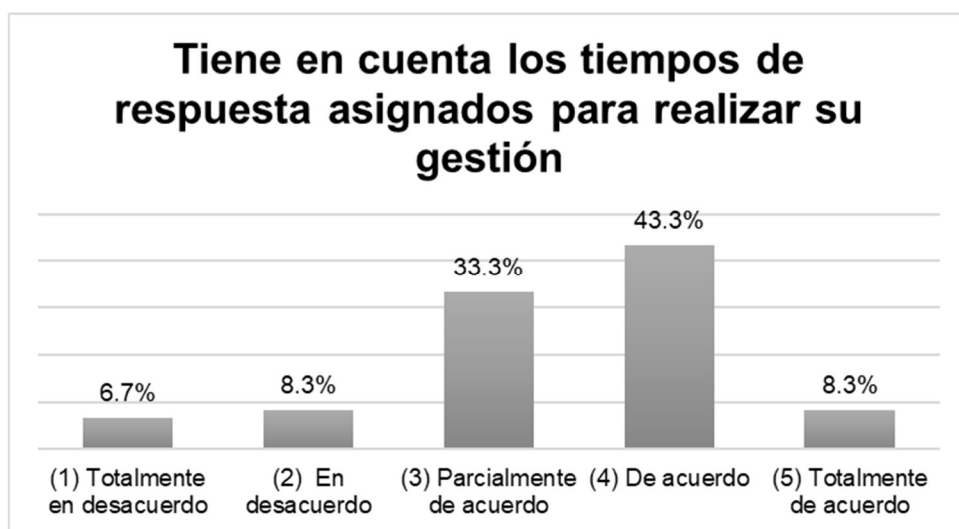
Grafica 27. Recursos para desarrollo de actividades

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 73.3% de los encuestados cuentan con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de manera eficiente.



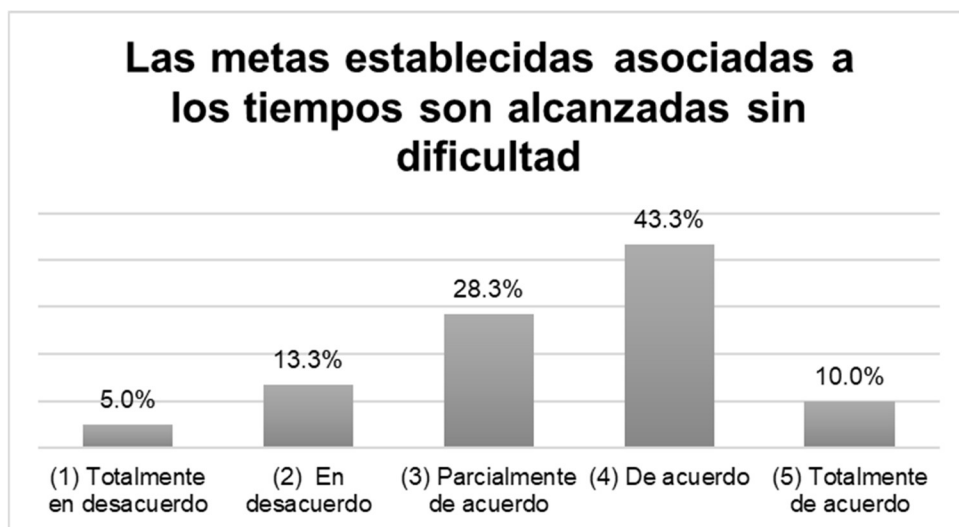
Grafica 28. Carga laboral

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 51.6% de los encuestados la jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas.



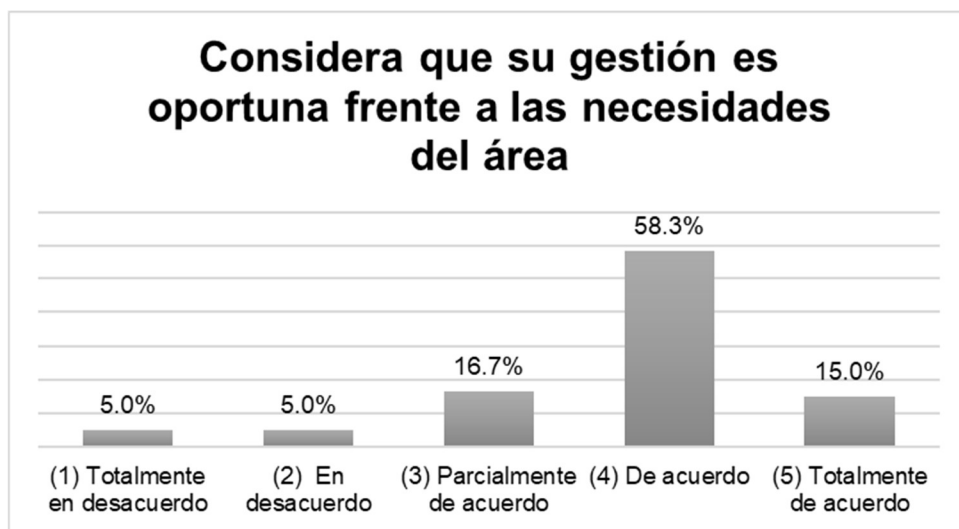
Grafica 29. Gestión del tiempo

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 51.6% de los encuestados tienen en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar la gestión.



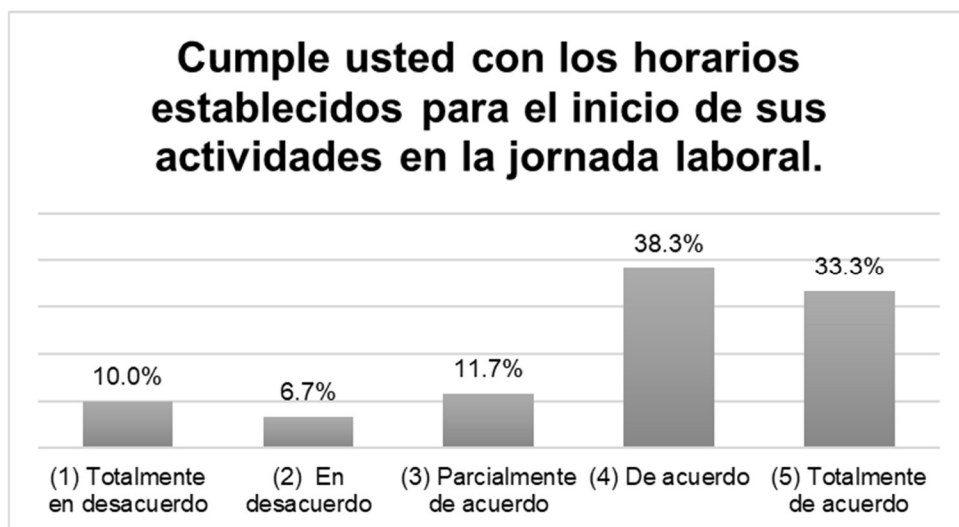
Grafica 30. Cumplimiento de metas individuales

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 53.3% de los encuestados alcanzan las metas establecidas asociadas a los tiempos sin dificultad.



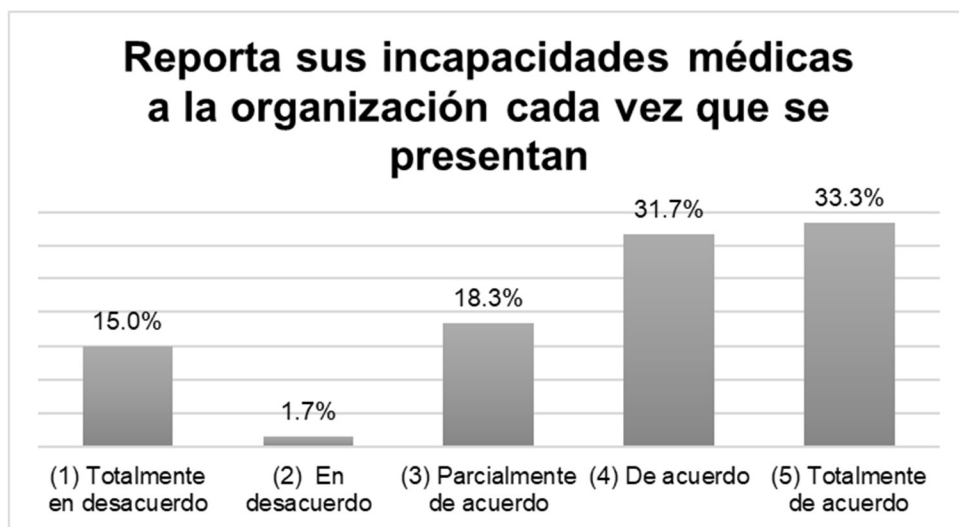
Grafica 31. Oportunidad de gestión

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 73.3% de los encuestados consideran que la gestión es oportuna frente a las necesidades del área.



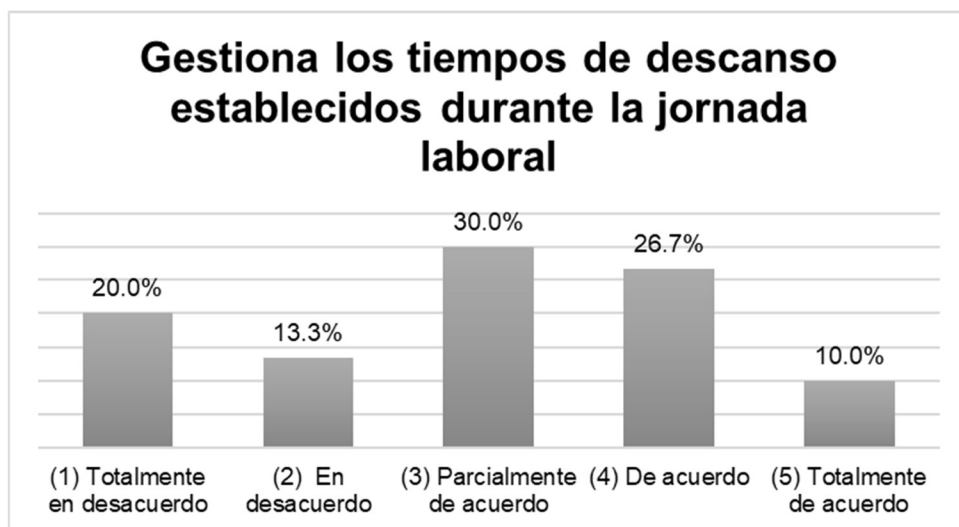
Grafica 32. Cumplimiento inicial de jornada laboral

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 71.6% de los encuestados cumplen con el horario de inicio de labores.



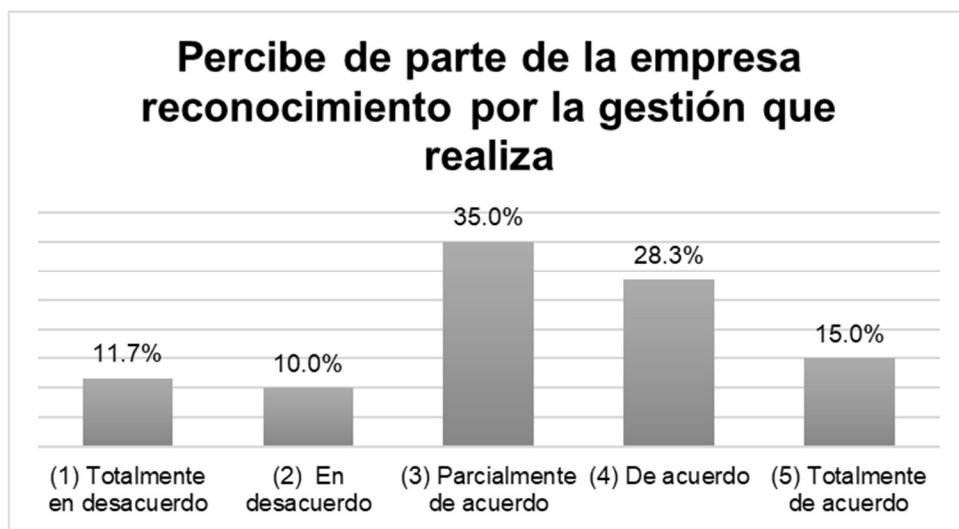
Grafica 33. Reporte de incapacidades medicas

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 65% de los encuestados reportan las incapacidades médicas.



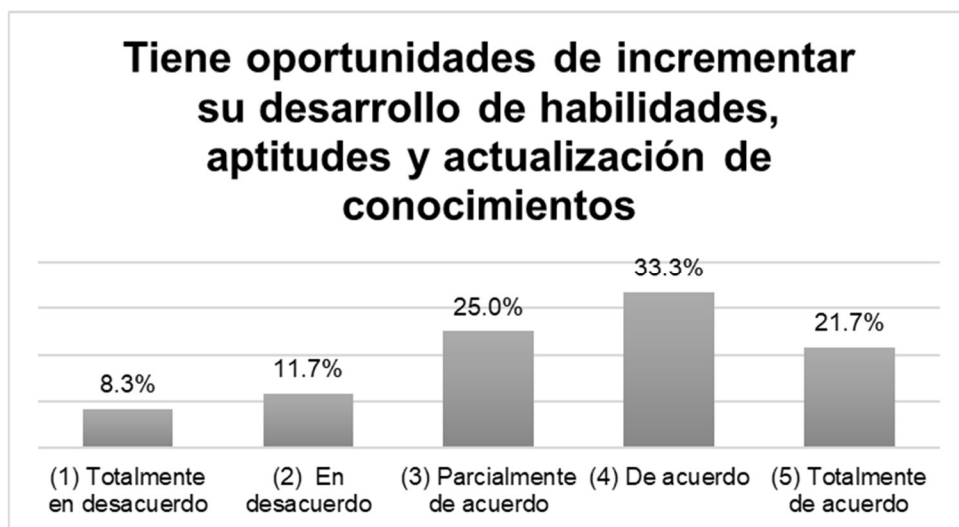
Grafica 34. Gestión del tiempo de pausas activas

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 63.3% de los encuestados no gestiona los tiempos de descanso establecidos durante la jornada laboral.



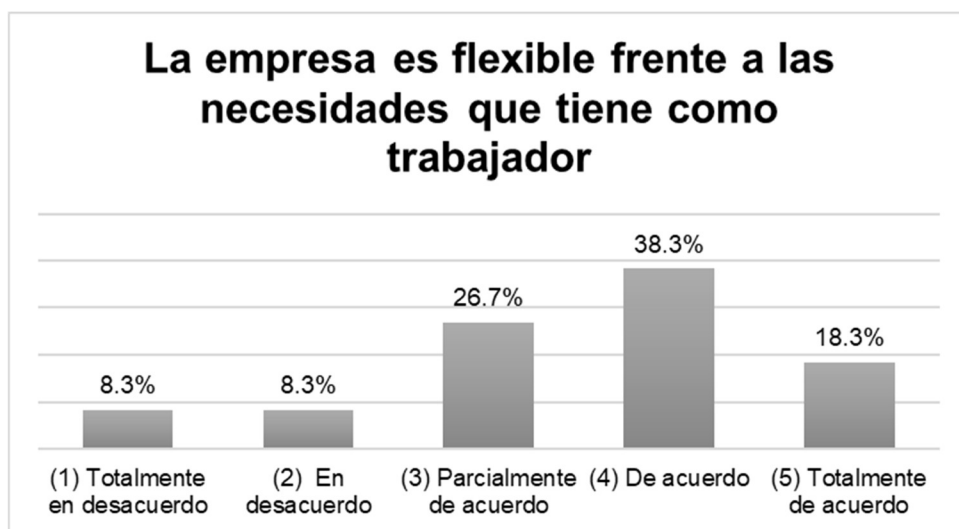
Grafica 35. Reconocimiento

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 56.7% de los encuestados no perciben reconocimiento de la gestión que realizan por parte de la empresa.



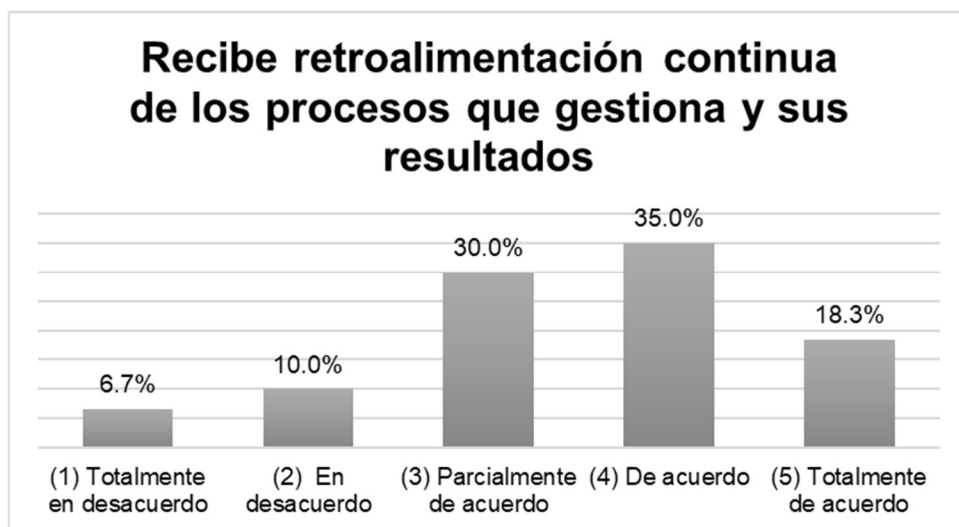
Grafica 36. Crecimiento personal

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 55% de los encuestados tiene oportunidades de incrementar su desarrollo de habilidades aptitudes y actualización de conocimientos.



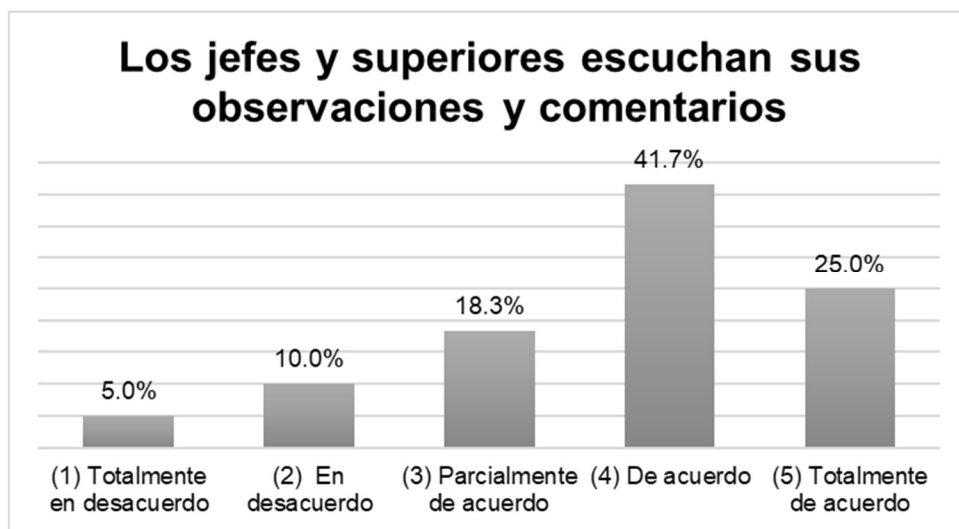
Grafica 37. Flexibilidad laboral

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 56.6% de los encuestados manifiestan flexibilidad por parte de la empresa con las necesidades de los trabajadores.



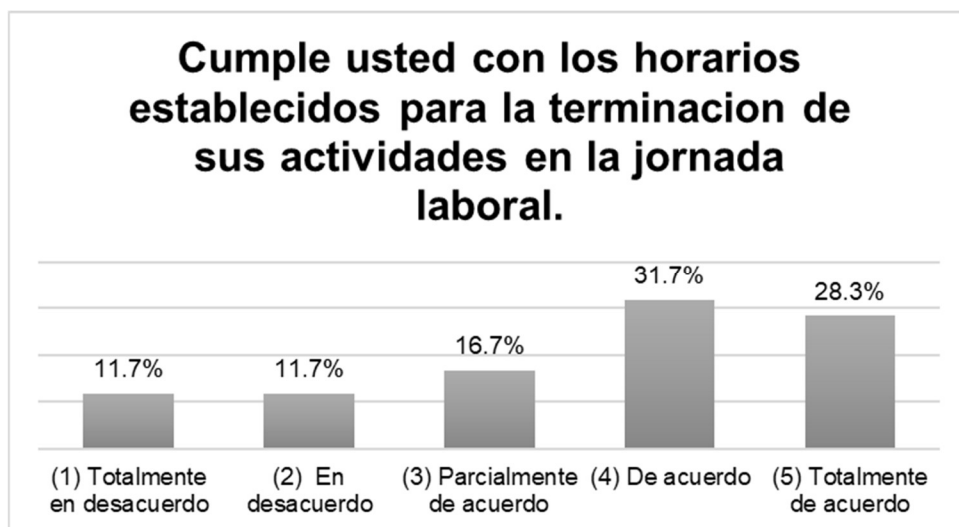
Grafica 38. Retroalimentación a procesos

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 53.3% de los encuestados reciben retroalimentación continua de los procesos que gestiona y sus resultados.



Grafica 39. Comunicación con líderes

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 66.7% de los encuestados manifiestan que su jefes y superiores escuchan las observaciones que realizan



Grafica 40. Cumplimiento final de jornada laboral

En los resultados que se muestran en la gráfica anterior, se puede evidenciar que el 60% de los encuestados cumple con el horario de terminación de la jornada laboral.

A modo general de la encuesta podemos deducir que los tipos de emociones a los que están expuestos los trabajadores son diversos de acuerdo con las condiciones en las que conviven.

10. Análisis de Resultados

Con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, a 60 personas de diferentes empresas que se encuentran laborando en la modalidad de trabajo en casa, el 70% de los encuestados corresponde a mujeres, y el 30% corresponde a hombres, los rangos de edad de los encuestados oscila entre los 18 y 29 años en un (21,7%), entre los 30 y 39 años en un (46,7%), entre los 40 y 49 años (25%) y mayores de 50 años (6,6%), se evidencia que el mayor porcentaje de encuestados se encuentra sobre los 30 años, mostrando un alto índice de población joven.

El 45 % de la población encuestada corresponde a personas que viven en familia con uno/a o más hijos/as pequeños/as, el 21,7% vive con familiares que no requieren de cuidados especiales, el 16,7% viven solos, el 10% vive con familiares que requieren cuidados especiales, el restante 6,6% de los encuestados viven en pareja sin hijos o comparten la vivienda con personas que no son familiares. Estos resultados evidencian que el 55% de las personas encuestadas viven con personas que requieren de algún tipo de cuidado, lo que nos indica que adicional a la labor que desempeñan desde su trabajo desde casa también tienen otros roles asignados del hogar durante la jornada laboral.

Del total de los encuestados el 56,7% vive con algún miembro de la familia que trabaja o estudia fuera de la casa durante la situación actual, lo que genera mayor riesgo de contagio en esta situación de covid-19 lo que puede ocasionar un impacto negativo en nuestro comportamiento, pensamientos y en nuestra experiencia afectiva y emocional.

Podemos decir que, aunque el trabajo en casa brinda numerosas ventajas, la falta de un único espacio dedicado a la actividad laboral y la falta de ciertas condiciones ergonómicas y ambientales genera riesgos para la salud de diversa índole, por ejemplo: trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, dolor de cabeza, jaquecas, angustia, ansiedad, depresión, falta

de concentración, problemas para conciliar el sueño y otros tipos de síntomas asociados al estrés.

La preocupación de mantener las obligaciones domesticas y/o familiares, también han afectado en gran manera a las personas que se encuentran con esta modalidad de trabajo, aunque la mayoría de las personas encuestadas perciben equilibrio de la carga del hogar hombre/mujer, las tareas del hogar han aumentado, el hecho de permanecer más tiempo en casa no significa pasar más tiempo con la familia, según los resultados de la encuesta más del 50% de los encuestados están cumpliendo con sus obligaciones laborales y al mismo tiempo con las obligaciones del hogar, lo que deja de lado el tiempo de calidad con la familia.

Podemos decir que de acuerdo a los resultados hallados en el estudio realizado reiteramos las investigaciones realizadas por Alonso María Bernardina, Cifre Gallego Eva (2002). donde se hace referencia a las consecuencias en la salud y el bienestar psicológico de los trabajadores,

En la investigación realizada por el Dr. Antonio Cano Vindel el cual hace referencia a las consecuencias negativas del estrés sobre la salud de las personas y el deterioro cognitivo y el rendimiento. Inicialmente las situaciones de estrés pueden lograr un incremento en la productividad , sin embargo después esto se va transformando en cansancio o agotamiento y de la misma manera perdida del rendimiento, las situaciones de estrés pueden llegar a modificar los hábitos de las personas en la adquisición de conductas poco saludables y hábitos que por el contrario afectan la salud física y mental de los trabajadores, generando situaciones negativas que afecten las relaciones con su familia y las personas de su entorno. Estas situaciones fueron identificadas dentro de la encuesta realizada para efectos de esta investigación, esta encuesta se encuentra completa en el anexo tres de este documento.

11. Conclusiones y recomendaciones.

La calidad de vida es una de las características con mayor reconocimiento pues esta es asociada a aspectos como, la disminución en los tiempos de desplazamiento, la reducción del nivel de estrés por tratar de llegar a tiempo a su sitio de trabajo y el sentimiento de confianza de parte de la empresa al permitir desarrollar su actividad desde sus hogares. Todo esto hace que este modelo de trabajo este siendo deseable por empresas de diversa índole.

La implementación del trabajo en casa, es positivo porque cumple con las expectativas de las organizaciones, optimizando los recursos, generando mayor productividad, eficiencia y menor ausentismo.

Los riesgos psicosociales dependen de unos factores ligados a las condiciones del propio trabajo, de acuerdo a los resultados, las personas que trabajan desde casa resaltan como características de esta modalidad el no poder compartir más tiempo de calidad con la familia puesto que el tiempo que queda libre se dedica a labores del hogar.

Los avances tecnológicos y el apoyo de las TIC's, han favorecido el desarrollo del trabajo en casa en Colombia, proyectando un crecimiento en todos los sectores. La implantación de este modelo laboral ha generado impactos positivos en las empresas tales como disminución en costos de infraestructura pues el tener trabajadores en casa, les permite a las empresas reutilizar sus puestos de trabajo o prescindir de ellos. En esta modalidad el control administrativo se apoya en la confianza para con sus colaboradores y en el seguimiento remoto a sus procesos con lo cual se cambia de un modelo de jefe presencial a uno de autogestión por parte de este tipo de trabajadores.

El trabajo en casa presenta ventajas tanto para la organización como para los trabajadores: maximización del uso de las TIC's, aumento en la productividad de los trabajadores, disminución

en costos de infraestructura, disminución de gastos en servicios públicos, incremento en los estándares de la gestión, entre otros (para la empresa), disminución en tiempos de traslado, flexibilización en los horarios, autogestión, confianza, y oportunidades de crecimiento laboral, entre otros (para los trabajadores).

El libro blanco del MIN TIC's, es una herramienta que no debe faltar en las organizaciones que deseen implementar el teletrabajo o trabajo en casa pues adicional al hecho de que reglamenta este modelo, proyecta a las organizaciones hacia su desarrollo y mejoramiento y promueve el mejoramiento de calidad de vida de las personas.

Dentro del anexo 1 se encuentra la propuesta del programa de prevención de riesgo psicosocial planteado dentro del desarrollo de este proyecto en el cual se incluyen actividades que permiten mitigar el riesgo y ayudar y facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, intralaborales o extralaborales, que les causen tensión o distrés, a través de actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. Manejo efectivo del tiempo).

Reducir los efectos de la fatiga en los trabajadores, a través de la implementación de un cronograma de trabajo por actividades adaptado a las condiciones de cada trabajador.

Incrementar el nivel de conocimiento de los trabajadores a partir de las nuevas herramientas, procesos y técnicas para dar respuesta a las nuevas necesidades que exige la empresa.

Disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.

Lograr que los trabajadores conserven y aumenten su salud y calidad de vida interviniendo con actividades, ejercicios, y programas para conseguir que el resultado obtenido sea lo mejor posible en pro de mejorar el tiempo de calidad con la familia.

12. Bibliografía

- Araos, A. (2010). Universidad de los Andes. El Trabajo en casa: ventajas y desventajas:https://ctp.uniandes.edu.co/_joomla/index.php?option=com_content&view=article&id=381:el-trabajo-en-casa-ventajas-y-desventajas&catid=85:servicios-articulos&Itemid=358
- Di Martino, V. (Setiembre de 2004). Puesta en Marcha del Trabajo en casa. El Trabajo en casa en América Latina y El Caribe. Ginebra, Suiza. Recuperado de:
[http://www.gobiernofacil.go.cr/egob/gobiernodigital/trabajo-en-casa%20completo/Docs/EL%20TRABAJO EN CASA%20EN%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf](http://www.gobiernofacil.go.cr/egob/gobiernodigital/trabajo-en-casa%20completo/Docs/EL%20TRABAJO%20EN%20CASA%20EN%20AMERICA%20LATINA%20Y%20EL%20CARIBE.pdf).
- INS. (2008). Documento Técnico sobre Trabajo en casa. Recuperado de
<http://www.gobiernofacil.go.cr/egob/gobiernodigital/trabajo-en-casa%20completo/Docs/DOCUMENTO%20TECNICO%20SOBRE%20TRABAJO EN CASA%20%20INS.pdf>
- Martínez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2006). Trabajo en casa y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa(29), 229-262.
- Anónimo. Trabajo en casa: Los Nuevos Peligros para la Salud [Internet]. TRABAJO EN CASA LOS NUEVOS PELIGROS PARA SALUD. 2013. Available from: <http://teletech-ugt-valencia.lacocelera.net/post/2009/09/29/trabajo-en-casa-nuevos-peligros-la-salud>
- Gómez I. Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. Univ Psychol [Internet]. 2007 Abr;6(1). Available from:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672007000100011&script=sci_arttext

Cataño SL, Gómez NE. El concepto de trabajo en casa: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Rev CES Salud Pública 2014; 5(1): 82-91

Tamayo, y Mario Tamayo. El proceso de la investigación científica. México: Limusa, 1995.

Sonora, Instituto Tecnológico de. itson.mx. 5 de 2 de 2015.

<http://www.itson.mx/Paginas/index.aspx>.

Gerencie.com. Gerencie.com. 24 de mayo de 2014. www.gerencie.com.

Levi, Lennart, y Lars Andersson. La Tensión psicosocial: población, ambiente y calidad de la vida. Mexico: Manual Moderno, 1980.

RAE. Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Madrid: RAE, 2002.

Alonso Maria Bernardina , Cifre Gallego Eva (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. Papeles del psicólogo N° 83. [En línea] Disponible en:

<http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=898>.

Cano, Antonio (2002). Consecuencias del estrés laboral. Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS). [En línea] Disponible en:

http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/. Consultados en Abril 2021.

Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud , Biblioteca del congreso nacional de Chile /BCN 24/10/2018,

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

(Libro Blanco del Teletrabajo, 2014), Para el Gobierno Colombiano el teletrabajo está definido según la ley 1221 de 2008,

BUIRA JORDI (2012).el teletrabajo, entre el mito y la realidad (1.ª ed.). España: editorial UOC. (15-40) recuperado de https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbg_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Luisa Fernanda Barrera Diaz, María Camila Casas Marroquín, Adriana Yiceth Lizarralde

Vargas, (2019), MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN
TELETRABAJADORES

Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial, March 24, 2020 por Laura Ripani
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TELETRABAJO, instituto de seguridad laboral ,
ministerio del trabajo y previsión social , gobierno de chile , <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/Teletrabajo-Recomendaciones-Autocuidado.pdf>, consultado abril de
2021

Factores de riesgo psicosocial intralaboral año 2012, Maria Claudia sarmiento González,
Universidad EAN ,
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/3185/SarmientoMaria2012.pdf;jsessionid=8F65B5CB814D66BF93060575F7CAA6E3?sequence=4>

.(El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica 6 edición , Fidias G.
Arias, año 2012).
<https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=investigacion+descriptiva+segun+sampieri&ots=kYkLhmtqqa&sig=hwhCVNUqIDAdmKI30Usro-FD1z8#v=onepage&q&f=false>

Anexos

Anexo 1 Programa de prevención de riesgos psicosociales

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	EMPRESA DEL SECTOR TERCIARIO (SERVICIOS)
RUC:	

FACTOR DE RIESGO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	FECHA	RESPONSABLE	DIRIGIDO A
INTRALABORAL	Desarrollar actividades para la prevención en los trabajadores de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el seguimiento y educación de la población expuesta.	Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones, laborales o extralaborales, que les causen tensión o estrés, a través actividades de información, orientación, consejería, asistencia psicosocial o asesoría en temas específicos (p.ej. Manejo efectivo del tiempo).	<p>P: realizar programama de capacitacion con profesionales especializados en cada tematica identificada que causa en los trabajadores alguna situacion de distrés , en los casos que presente dudas en temas de manejo efectivo del tiempo</p> <p>H: realizar capacitacion trimestral de manejo efectivo del tiempo</p> <p>V: evaluar la accion de intervencion , identificando cambios en los trabajadores en las diferente situaciones antes mencionadas .</p> <p>A: segun los resultados , si se identifica que los proplemas de distres persisten , volver a evaluar la realizacion de otra tipo de accion.</p>	(Número de trabajadores que asistieron a la capacitacion/ Total de de trabaaidores) *100	80%	10/20/2021	Talento humano directivos de empresa	Todo el personal de la empresa
		Fomentar la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral.	<p>P: Realizar un programa de activades recreativas y formativas que permitan a los trabajadores compartir con su grupo familiar, lo que da como resultado sentido de pertenecia por la empresa</p> <p>H: realizar una actividad al año de día de la familia en colaboracion con la caja de compensacion y departamento de talento humano, que permita a los trabajadores compartir con su familia de espacios de esparcimiento, actividades ludicodeportivas.</p> <p>V: evaluar a traves de encuesta la percepcion de los trabajadores y sus familias de la actividad y de la imagen que tienen de la empresa</p> <p>A: depende de los resultados evaluar la posibilidad de nuevas actividades o aumento de la frecuencia de una a dos al año .</p>	(Número de trabajadores que participaron en la actividad / Total de trabajadores) *100	80%	11/28/2021	Talento humano directivos de la empresa	Todo el personal de la empresa
		Optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar e incentivar la participación y el aporte de cada uno.	<p>P: generar y programar espacios de participacion guiada , donde el personal directivo y demas trabajadores puedan expresar sus ideas de manera abierta , de forma que puedan realizar aportes de mejora en todos los procesos de la compañía.</p> <p>H: realizar talleres una vez por semestre donde se reconozca el valor del aporte de los trabajadores y promueva su participación para la mejora organizacional ayudando al relacionamiento social y a la carga mental con nuevas ideas para propiciar nuevos metodos de trabajo.</p> <p>V: hacer un analisis de los resultados obtenidos de las mejoras propuestas , y de que tanta participacion hubo por parte del personal directivo y demas trabajadores</p> <p>A: de cuerdo a los resultados obtenidos , validar con los directivos de la empresa la viabilidad de las mejoras propuestas.</p>	(Número de trabajadores y personal directivo que participaron en talleres / Total de trabajadores y personal directivo) *100	80%	22/02/2022 22/07/2022	Talento humano directivos de la empresa	Todo el personal de la empresa

INTRALABORAL	Desarrollar actividades para la prevención en los trabajadores de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el seguimiento y educación de la población expuesta.	Reducir los efectos de la fatiga en los trabajadores, a través de la implementación de un cronograma de trabajo por actividades adaptado a las condiciones de cada trabajador.	<p>P: Realizar talleres sobre el Manejo del tiempo durante las jornadas laborales a toda el personal de la empresa, los cuales permitan aligerar la acumulación de trabajo y generar satisfacción en sus relaciones intra y extralaborales.</p> <p>H: Gestionar las exigencias del tiempo laboral sobre el entorno extralaboral, permitiendo crear herramientas que faciliten la distribución de sus actividades laborales y minimicen el estrés a causa de la sobre carga laboral.</p> <p>V: Aplicar un cronograma de actividades (actividades tiempos) para cada trabajador el cual le permita evaluar las fallas y retrasos en las tareas laborales, evitando la procrastinación.</p> <p>A: Ajustar los tiempos establecidos en el cronograma dentro de las actividades laborales los cuales le permitan dar cumplimiento a sus actividades dentro de los tiempos y sin generar sobre carga laboral.</p>	- Supervisar el cumplimiento de las actividades estipuladas por los trabajadores dentro de los tiempos establecidos.	80%	10/15/2021	Gestión del Talento Humano	Todo el personal de la empresa
		Incrementar el nivel de conocimiento de los trabajadores a partir de las nuevas herramientas, procesos y técnicas para dar respuesta a las nuevas necesidades que exige la empresa.	<p>P: Realizar una capacitación a todo el personal en cuanto a el nuevo enfoque empresarial y su relación con la incorporación de nuevos sistemas, programas y metodologías de trabajo.</p> <p>H: Socializar los cambios a implementar en la empresa, evidenciando mediante un paralelo las ventajas y desventajas del nuevo cambio, con la estrategia de un semáforo evidenciar el estado actual, transición y el estado futuro del cambio.</p> <p>V: Realizar un monitoreo a nivel personal que permita evidenciar la interiorización del estado futuro del cambio dentro de la dimensión personal como organizacional para lograr la gestión del cambio.</p> <p>A: Ayudar a los empleados en general a transitar de un estado actual a un estado deseado visualizando el éxito, la resistencia y desarrollar competencias a partir de la potencialización de sus conocimientos y habilidades.</p>	<p>- Identificar la interiorización del cambio en un lapso de tres meses.</p> <p>-(Número de actividades realizadas/ Total de actividades detalladas en el programa) * 100.</p> <p>- Realizar un diagnóstico de la interiorización del cambio del cien por ciento de los trabajadores.</p>	100%	10/5/2021	Gestión del Talento Humano	Todo el personal de la empresa
		Disminuir la exposición a tareas rutinarias, monótonas o con ritmo o control impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.	<p>P: Identificar las actividades que siguen un ciclo repetitivo en cada cargo, para determinar la posibilidad de efectuar modificaciones que introduzcan mayor nivel de variedad en las tareas y que a su vez las actividades se realicen con un sentido de mayor integralidad y con mayor proyección hacia el desarrollo del trabajador y el logro de los objetivos del cargo y del proceso.</p> <p>H: Definir nuevos ciclos de trabajo con la introducción de tareas adicionales del mismo proceso, pero diferentes a las que tenía originalmente el cargo, en la que las nuevas funciones varíen las exigencias de responsabilidad y propicien un mayor uso de habilidades y conocimientos.</p> <p>V: En la integración de nuevas tareas se debe validar que las mismas adicionen funciones del mismo nivel del actual cargo, de tal forma que se amplíe la variedad del trabajo y ofrezcan la posibilidad de incrementar la autonomía y la toma de decisiones por parte del trabajador.</p> <p>A: Realizar evaluación periódica y con base en los resultados mantenerla o realizar las modificaciones pertinentes.</p>	Apoyar a los participantes en la identificación de elementos positivos y negativos de la carga laboral, realizar y revisar actividades con listado de sugerencias y estrategias de manejo emocional.	100%	10/10/2021	Gestión del Talento Humano.	Todo el personal de la empresa

RESPONSABLE/TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	EMPRESA DEL SECTOR TERCIARIO (SERVICIOS)
RUC:	

FACTOR DE RIESGO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	FECHA	RESPONSABLE	DIRIGIDO A
EXTRALABORAL	Desarrollar actividades para la prevención en los trabajadores de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el seguimiento y educación de la población expuesta.	Desarrollar habilidades de planificación y manejo del tiempo en los trabajadores, como mecanismo para lograr mayor eficacia en el trabajo y en las actividades cotidianas.	<p>P. Identificar las dificultades que presentan los trabajadores en relación a las jornadas laborales, turnos y tiempo dispuesto para descansar.</p> <p>H. Establecer acciones tendientes a flexibilizar la organización temporal del trabajo de tal forma que se ofrezca a los trabajadores diferentes posibilidades de manejo horario permitiéndoles balancear mejor su vida laboral y personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construir estrategias, crear un listado de tareas y tiempos de descanso para mejorar la distribución del tiempo de los trabajadores, en donde se vean incluidos periodos de tiempo de descanso. • Realizar y fortalecer las actividades relacionadas con el deporte, la recreación la cultura y la educación de los trabajadores en el ámbito laboral. • Fomentar los espacios en los cuales se permita el desarrollo personal en estas actividades mencionadas, propendiendo la buena relación con los compañeros de trabajo, así como el fortalecimiento de las relaciones con la familia, permitiendo la vinculación de la misma en las actividades propuestas. <p>V. Fomentar la participación de los trabajadores en los distintos aspectos que configuran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas hasta aspectos como distribución del espacio, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer seguimiento a programas de Bienestar laboral promoviendo el uso de servicios existentes, cajas de compensación. Así como manejo adecuado de tiempo libre. <p>A. Controlar las demandas cuantitativas del docente a través del ajuste de la carga laboral al tiempo de trabajo.</p>	(Número de trabajadores que participaron / Total de trabajadores) *100	80%	10/27/2021	Gestión de Talento Humano - Líder SG-SST, Directivos de la empresa	Todo el personal de la empresa
		Optimizar la gestión de liderazgo en los superiores, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.	<p>P. Identificar la población y los criterios que deben cumplir los trabajadores participantes de la intervención, teniendo en cuenta, el conjunto total de docentes, sus características comunes observables, la forma en que se implementará, departamentos aplicables para incluir o excluir delimitando la población elegible y la cobertura que abarcará.</p> <p>H: Capacitaciones a los líderes de entrenamiento para la optimización de competencias de relación y comunicación con compromisos de mejora e identificación de nuevos comportamientos, como también acompañamiento a trabajadores con seminarios-talleres para retroalimentar el proceso, apoyar y facilitar el cambio.</p> <p>V: Evaluar la acción de intervención con líderes y grupos de trabajo midiendo el cambio producido en los participantes luego de realizar los talleres y capacitaciones, medir el impacto en los resultados de los trabajadores, evaluación del clima laboral y de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>A. según los resultados de evaluaciones a los líderes y trabajadores realizar nuevos planes de acción y compromisos como también mejoras en la intervención realizada, si funciona la selección del personal participante o si se debe ampliar la cobertura de los grupos de trabajo.</p>	Numero de personas que notifican dificultades de relación y comunicación por parte del o los líderes o trabajador(es) participante(s) en el proceso / número de personas que laboran en la(s) dependencias con las que se interactúa	80%	10/27/2021	Gestión de Talento Humano - Líder SG-SST	Todo el personal de la empresa

RESPONSABLE/TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

NOMBRE EMPRESA O INSTITUCIÓN:	EMPRESA DEL SECTOR TERCIARIO (SERVICIOS)
RUC:	

FACTOR DE RIESGO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES	INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	FECHA	RESPONSABLE	DIRIGIDO A
ESTRES	Desarrollar actividades para la prevención en los trabajadores de los potenciales efectos sobre la salud causados por la exposición ocupacional a riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación y/o intervención del factor de riesgo, así como el seguimiento y educación de la población expuesta.	Lograr que los trabajadores conserven y aumenten su salud y calidad de vida interviniendo con actividades, ejercicios, y programas para conseguir que el resultado obtenido sea lo mejor posible.	<p>P: Identificar que posibles variables pueden tener algún impacto sobre los empleados y que pueda incrementar sus niveles de estrés, para trabajar sobre ellas.</p> <p>H: Realizar sesiones de entrenamientos o capacitaciones que tengan que ver con técnicas de relajación, autorregulación de emociones, prevención y buenas prácticas frente al estrés laboral.</p> <p>V: Evaluar los programas de promoción en salud llevados a cabo y el impacto obtenido por los trabajadores participantes para conservar la ausencia de síntomas de estrés.</p> <p>A: Continuar realizando estos planes de mejoramiento y programas con el fin de conservar y aumentar la salud y calidad de vida de los trabajadores</p>	Número de horas dedicadas a los programas establecidos y proporción de trabajadores que cumplen totalmente con las actividades planteadas. Mejora en resultados de la evaluación de gestión de los trabajadores.	85%	11/10/2021	Lider del SG- SST	Todos los trabajadores

Elaborado por: _____

RESPONSABLE/TÉCNICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Anexo 2 Recomendaciones para mitigar el riesgo psicosocial en situación de trabajo en casa.

En los resultados obtenidos se identificó que los riesgos psicosociales identificados hacen referencia al estrés, pues se evidencio mediante la encuesta que los resultados fueron significativos en aspectos como: problemas para relajarse, dolores de cabeza, angustia, ansiedad, baja moral y/o desanimo, irritación, problemas de concentración como también se evidencia un estilo de vida rutinario, donde los encuestados no sienten la diferencia entre un estado normal y un estado de afectación, pues en la mayoría de las preguntas asociadas a alguna enfermedad las respuestas más significativas fueron "A VECES", por otro lado y a diferencia de lo esperado no se evidencia gran afectación en los encuestados acerca de temas relacionados con el ambiente laboral y el sitio de trabajo pues en su gran mayoría le dio calificación baja a aspectos relacionados con dolores musculares, tampoco con afectaciones asociadas a sus hábitos familiares y relacionados con situaciones familiares, es decir que no consideran que este tipo de trabajo no es una situación que les impida seguir con su vida social o que no les afecta el tiempo compartido en familia.

De igual forma dentro de esta modalidad de empleo se debe establecer estrategias de promoción y prevención mediante el desarrollo de campañas psicoeducativas para el crecimiento personal, como también es importante realizar la sensibilización en los niveles de riesgo que pueden presentarse en el entorno laboral con el fin de seguir y cumplir los lineamientos requeridos por la ley de la seguridad y salud en el trabajo.

1.1 Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo en casa

1.1.1 Recomendaciones para empleadores

En un momento tan excepcional como el que se vivió a partir del año 2020, muchas personas ven amenazado lo más importante en su existencia: su salud, su vida, su subsistencia económica, su familia, su estilo de vida, etc.

1.1.2 Recomendaciones previas

Ante esta situación, es necesario tener en cuenta estos aspectos:

CONOCE el problema. Es fundamental para organizar el trabajo.

EMPATIZA con los trabajadores en esta situación de adversidad. Sé amable.

PROTÉGELOS, en la medida de lo posible, del miedo y la incertidumbre del trabajo.

COMUNÍCATE con tus trabajadores y mantén una información actualizada y precisa.

NO DEJES QUE SE ESTIGMATICE a los trabajadores que se vean afectados por el Covid-19.

1.2 Organización del trabajo a distancia en el contexto de la pandemia por covid-19

No todas las empresas tienen la capacidad de que sus empleados realicen trabajo a distancia. Es una situación nueva para la que no ha habido tiempo para elaborar un plan de emergencia y de continuidad de las actividades de la empresa.

Limitaciones

Al organizar el trabajo ten en cuenta algunas circunstancias actuales que limitan las tareas a desarrollar por los trabajadores:

- i. La novedad del entorno de trabajo
- ii. La situación familiar con posibles hijos o personas mayores a cargo en el hogar
- iii. El aislamiento social y confinamiento
- iv. Los miedos e incertidumbres laborales y socioeconómicos que amenazan

v. Los espacios y los recursos compartidos por varias personas ante las mismas circunstancias en los domicilios. Ello requiere un esfuerzo extra de organización del trabajo, de comprensión, de paciencia, de flexibilidad y de tener informados a los trabajadores.

1.3 Recomendaciones para la organización del trabajo

- i. Facilita que los trabajadores sigan las instrucciones, según las restricciones exigidas en cada momento por parte de las autoridades.
- ii. Infórmate de los recursos técnicos con que cuenta cada trabajador para el desempeño de su trabajo y ten en cuenta que pueden tener que ser compartidos con otras personas del hogar. En la medida de tus posibilidades provee de los que necesite.
- iii. Establece canales de comunicación individualizados y/o de grupo: correo electrónico, redes sociales, videoconferencia, teléfono etc.
- iv. Garantiza una carga de trabajo equilibrada a cada empleado y asigna de forma concreta las tareas y cometidos. Si no es estrictamente necesario no incrementes las exigencias.
- v. Establece y da a conocer de forma clara los nuevos procedimientos de trabajo.
- vi. Establece objetivos y plazos razonables y hazlo con cierta antelación para que el trabajador pueda organizar su trabajo para amoldarse a sus nuevas circunstancias.
Prioriza las tareas y relega a otro momento las menos necesarias.
- vii. Establece un horario de disponibilidad para empleador y trabajadores, pero ten en cuenta que trabajar en casa no significa tener que estar disponible las 24 horas.
- viii. Proporciona algún sistema de contacto para que los trabajadores puedan relacionarse fácilmente entre ellos.

- ix. Establece un programa de contacto profesional y personal con los trabajadores cada varios días; infórmate de cómo les va, cuál es su situación personal y profesional, motívalos y anímalos. ¡Que no se sientan solos!
- x. Permanece siempre a disposición para resolver cualquier problema, duda o inquietud de los trabajadores.
- xi. Reconoce y pondera el trabajo realizado, especialmente en estas circunstancias tan difíciles. Proporcionales retroalimentación regular de su trabajo.
- xii. Directores, coordinadores, mandos intermedios, ...son elementos fundamentales; préstales mucha atención porque son quienes organizan trabajo, lo asignan, detectan necesidades, contactan con los trabajadores...

1.4 Recomendaciones para la comunicación e información a los trabajadores

Mantén informados a los trabajadores:

- i. De los cambios que se van a producir en la empresa; pídeles opinión.
- ii. De los procedimientos de trabajo que se mantienen y las modificaciones sobre la forma habitual de trabajo.
- iii. Del plan y calendario, de contactos telefónicos, chats, videoconferencias, ...
- iv. De la situación global de la empresa; nuevos horarios, turnos de trabajo, teléfonos de asistencia, servicios prestados, etc.
- v. Del proceder de la empresa en relación con la situación contractual de los trabajadores.
- vi. De las recomendaciones que establezcan las instituciones oficiales.
- vii. Dosifica la información; existe un exceso de información al que el trabajador está también expuesto.

- viii. Responde con claridad y sinceridad a cualquier duda que tengan los trabajadores sobre estas cuestiones.

1.5 Recomendaciones sobre la salud psicosocial de los trabajadores

- i. Facíltales las recomendaciones sanitarias e institucionales para la prevención y reacción ante el problema. Que conozcan las medidas recomendadas (higiene, confinamiento, etc.) e informaciones de fuentes oficiales y fiables.
- ii. Trasládales la necesidad de seguir estas recomendaciones para sobrellevar adecuadamente el quedarse en casa confinado.

Consejos para sobrellevar mejor el quedarte en casa

Crea una rutina

Organiza las actividades del día o de la semana. Trata de que tus horarios y los de tus hijos e hijas estén programados, con normalidad.

Sigue los hábitos básicos de higiene. Vístete, no te quedes en pijama.

Planifica las tareas domésticas en familia. Compartidas, pueden ser relajantes y divertidas.

Si estás trabajando o estudiando en casa, procura establecer un horario y un espacio fijo para ello y respétalo.

Conéctate y aprovecha el ocio a distancia

Puedes mantenerte en contacto con amistades y familiares, mediante llamadas, mensajes, videollamadas o conexiones en grupo.

Museos, artistas y grupos editoriales ofrecen muchas propuestas online gratuitas estos días.

Evita la sobreinformación.

Ten también tiempo de desconexión.

Cuídate

Realiza actividad física a diario. Si puedes, dos veces al día. Esta debe ser ajustada a tu condición física.

Establece momentos de descanso. Realiza actividades que disfrutes y te resulten relajantes.

Y cuida la convivencia

Plantea unas reglas claras de funcionamiento en casa. Por ejemplo, cómo gestionar el tiempo a solas que cada uno necesite.

Si tienes algún conflicto por teléfono, empatiza con la tensión que todos tenemos y trata de resolverlo en otra llamada.

Cuando sientas tensión, inspira y expira profundamente 3-5 veces.





Ilustración 2. Consejos para sobrellevar el trabajo en casa

- iii. Hazles saber que la situación puede provocar un impacto emocional. Si es así, pídeles que consideren estas estrategias.

Estrategias que te pueden ayudar a CENTRAR tu energía en lo que TU puedes hacer.

RECONOCE TUS EMOCIONES


- Identifica tus emociones e intenta no alimentarlas ni dejarte llevar por ellas.
- Compartirlas con personas cercanas te puede aliviar.
- La respiración y la relajación facilitará que dirijas tu atención a lo esencial.



ENFOCA TU ENERGÍA Y GENERA UNA RUTINA


Presta atención a lo que SÍ puedes hacer:

- Cumplir con las medidas del estado de alarma.
- Elaborar un horario con lo que quieras hacer cada día y tratar de mantenerlo.




CÉNTRATE EN LO QUE PUEDES HACER

- Intenta añadir a la rutina momentos de ocio y fomenta tu creatividad.
- Ayuda a los que te rodean y lo necesitan.
- Céntrate en objetivos que puedas cumplir y persevera.




CUÍDATE

- Mantén tus rutinas de higiene, alimentación y sueño.
- Intenta añadir momentos de actividad física.



DESCONECTA

- Evita la sobreexposición a la información sobre el coronavirus.
- Procura hablar de otros temas y trata de hacer cosas que te gusten y que te sirvan para cumplir tus objetivos.



MANTÉN EL CONTACTO SOCIAL

- Con amigos y familiares a través del teléfono y videollamadas.
- Cuida de ti cuidando de otros.




Ilustración 3. Estrategias para centrar energía

- iv. Explicales que el miedo y el estrés son reacciones normales en estas situaciones, y que se pueden manifestar de muchas formas como pensamiento recurrente, pesimismo, preocupación constante, irritabilidad, mal humor, ansiedad, problemas de concentración, etc... Cada persona lo vive con una intensidad distinta. Informales de estas recomendaciones.



Ilustración 4. Como lidiar con el estrés durante el covid 19

- v. Infórmale y promueve el bienestar emocional



Ilustración 5. Principales factores de bienestar emocional



Ilustración 6. Consejos para aumento del bienestar en el entorno laboral

- vi. Facilita a los trabajadores recomendaciones contrastadas sobre diseño del puesto de trabajo, iluminación, posturas de trabajo, medidas para la prevención de la fatiga mental, gestión del estrés, hábitos de sueño, ejercicio físico en casa, alimentación, etc.

Para ello s rvete de los materiales o manuales de Prevención y de información de seguridad y salud en el Trabajo



Ilustración 7. Higiene del sueño y posturas inadecuadas

- vii. Es deseable en esta situación disponer o facilitar un servicio de apoyo psicológico, si fuera posible, inscrito en algún programa de ayuda a empleados.
- viii. Establece un canal específico para que los trabajadores te informen de la existencia de algún riesgo o situación especial que les afecte durante estas circunstancias

1.5 Consejos de gestión psicosocial, estrés y salud mental durante el confinamiento

La situación de confinamiento en casa durante períodos largos puede generar mucho malestar psicológico. Con el fin de prevenir o mitigar dichos efectos, puedes facilitar a los trabajadores las siguientes recomendaciones:

- i. Planifica el trabajo, la rutina horaria y c mplela

- ii. Céntrate en lo que se puede hacer
- iii. Sé positivo. Se gana más quedándose en casa. Se salvan vidas. Sé consciente del riesgo que correrías si no lo hicieras. Considera que este aislamiento puede resultar provechoso
- iv. Mantente activo, ocupado.
- v. Evita la sobreinformación. Estar permanentemente conectado puede aumentar innecesariamente la sensación de riesgo y ansiedad. Acude solo a fuentes fiables de información. Contrasta la información que compartas.
- vi. Reconoce las emociones que se viven y afronta las principales preocupaciones con información. Aun así, hay que saber que encontrarse triste, con ansiedad y preocupación entra dentro de lo esperable para esta situación. Acepta lo que sientes.
- vii. Mantén el contacto social, usando las nuevas tecnologías. Comparte tus dificultades. Habla con las personas cercanas de tu confinamiento si te alivia. El apoyo social es la mejor forma de reducir la ansiedad, la depresión, la soledad y el aburrimiento durante un aislamiento social por cuarentena.
- viii. Ayuda, si te es posible, en algo a los demás. Reconforta pertenecer a un equipo y ayudar a dar soluciones.
- ix. Haz ejercicio o actividad física. Desconecta. Utiliza medios prácticos para relajarte. Haz cosas que habitualmente te resulten entretenidas.
- x. Relaja tu cuerpo con técnicas de respiración profunda, meditación, relajación muscular.
- xi. Si aun así te sientes sobrepasado, pide ayuda o consejo profesional

Anexo 3 Encuesta para estudio de riesgo Psicosocial desarrollada en personas que trabajan desde casa



Encuesta Riesgo-Psicosocial

Para el desarrollo de la siguiente encuesta se pretende determinar el impacto generado por la modalidad de trabajo en casa que han optado muchas empresas a raíz de la pandemia del Covid-19. Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta es de carácter voluntario y su uso es privado

***Obligatorio**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Sexo *

☐ Hombre

☐ Mujer

Edad *

Elegir

Seleccione la opcion que mas se ajusta a su situacion actual *

Elegir

En caso de vivir acompañado/a, tu pareja o algun otro miembro residente de la vivienda trabaja o estudia fuera de la casa durante la situacion actual *

- ☐ Si
- ☐ No

En tu vivienda, convives con alguna mascota (perros, gato, etc.) *

- ☐ Si
- ☐ No

Siguiente

Página 1 de 4



Encuesta Riesgo-Psicosocial

*Obligatorio

Encuesta Riesgo-Psicosocial

Sexo *

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer

Edad *

Elegir

Seleccione la opcion que mas se ajusta a su situacion actual *

Elegir

En caso de vivir acompañado/a, tu pareja o algun otro miembro residente de la vivienda trabaja o estudia fuera de la casa durante la situacion actual *

☐ Si

☐ No


En tu vivienda, convives con alguna mascota (perros, gato, etc.) *

☐ Si

☐ No

Atrás

Siguiente

 Página 2 de 4

*Obligatorio

Para el desarrollo de la siguiente encuesta se pretende determinar el impacto generado por la modalidad de trabajo en casa que han optado muchas empresas a raíz de la pandemia del Covid-19. Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo académico de investigación, manifiesto que la información brindada en la presente encuesta es de carácter voluntario y su uso es privado

La situación de emergencia sanitaria por el Covid-19, por la que muchas empresas han optado por la modalidad de trabajo en casa puede tener un importante impacto en nuestro comportamiento, pensamientos y en nuestra experiencia afectiva y emocional; además, afecta de forma directa en la gestión de la corresponsabilidad. Teniendo en cuenta lo anterior, si alguna de las preguntas no se ajusta a tu realidad, responde No aplica. *

[illegible]

Me he sentido angustiado/a o con ansiedad

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Me he sentido bajo/a de moral, desanimado/a, triste

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He estado irritable

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He tenido problemas para poder concentrarme (en una tarea o actividad...)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

No podría parar de darle vueltas a los problemas que tenía en la cabeza

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He incrementado el consumo de cafe y/o alcohol y/o tabaco diario

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He tenido problemas para conciliar el sueño o me ha afectado a la calidad del mismo

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He descuidado los hábitos de higiene y cuidado personal

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He abandonado las obligaciones domésticas y/o familiares

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Mantengo el contacto con las personas

que son importantes para mi (y que no estan en la misma vivienda)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Vivo mi situacion de soledad como una mala experiencia

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

vivo solo y echo de menos poder tener contacto presencial con mis familiares, amigos, etc.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Vivo solo y no dispongo de una red social para buscar apoyo emocional

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

En cuanto a las cargas familiares y/o del hogar, existe equilibrio hombre/mujer

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He sentido necesidad de aislarme de las personas

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He tenido problemas con mi pareja

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

He tenido problemas con algun miembro de la familia que no es mi pareja

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Seleccione que tan de acuerdo de encuentra con las siguientes afirmaciones de 1 a 5, siendo 5 Totalmente de acuerdo y 1 Totalmente en desacuerdo *

	(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Parcialmente de acuerdo	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo
Cuenta con los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades de forma eficiente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su jornada laboral le permite alcanzar a realizar las actividades programadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiene en cuenta los tiempos de respuesta asignados para realizar su gestión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las metas establecidas asociadas a los tiempos son alcanzadas sin dificultad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considera que su gestión es oportuna frente a las necesidades del área	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cumple usted con los horarios establecidos para el inicio de sus actividades en la jornada laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reporta sus incapacidades médicas a la organización cada vez que se presentan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gestiona los
tiempos de
descanso
establecidos
durante la
jornada laboral

☐☐☐☐☐

Percibe de parte
de la empresa
reconocimiento
por la gestión que
realiza

☐☐☐☐☐

Tiene
oportunidades de
incrementar su
desarrollo de
habilidades,
aptitudes y
actualización de
conocimientos

☐☐☐☐☐

La empresa es
flexible frente a
las necesidades
que tiene como
trabajador

☐☐☐☐☐


Recibe
retroalimentación
continua de los
procesos que
gestiona y sus
resultados

☐☐☐☐☐

Los jefes y
superiores
escuchan sus
observaciones y
comentarios

☐☐☐☐☐

Cumple usted
con los horarios
establecidos para
la terminación de
sus actividades
en la jornada
laboral.

☐☐☐☐☐[Atrás](#)[Siguiente](#) Página 3 de 4